



# МОЛОДОЙ<sup>®</sup> УЧЁНЫЙ

международный научный журнал

Fermat's equation:  
 $x^n + y^n = z^n$   
This equation has no  
solutions in integers  
for  $n \geq 3$ .

4

2017  
Часть VI

ISSN 2072-0297

# МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

Международный научный журнал

Выходит еженедельно

№ 4 (138) / 2017

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Главный редактор:** Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

**Члены редакционной коллегии:**

Ахметова Мария Николаевна, доктор педагогических наук

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам

Авдюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

**Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.**

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе eLibrary.ru.

Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

#### **Международный редакционный совет:**

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)

Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)

Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)

Ахмеденов Кажмурат Максutowич, кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)

Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)

Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)

Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)

Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)

Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)

Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)

Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)

Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)

Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)

Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)

Кадыров Кутлуг-Бек Бекмурадович, кандидат педагогических наук, заместитель директора (Узбекистан)

Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук (Бразилия)

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)

Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)

Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)

Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)

Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)

Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)

Ребезов Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)

Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Узаков Гулом Норбоевич, доктор технических наук, доцент (Узбекистан)

Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)

Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)

Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)

**Руководитель редакционного отдела:** Кайнова Галина Анатольевна

**Ответственные редакторы:** Осянина Екатерина Игоревна, Вейса Людмила Николаевна

**Художник:** Шишков Евгений Анатольевич

**Верстка:** Бурьянов Павел Яковлевич, Голубцов Максим Владимирович, Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 15.02.2017. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

---

---

**Н**а обложке изображен сэр *Эндрю Джон Уайлс* (родился 11 апреля 1953 года в Кембридже, Великобритания) — английский и американский математик, профессор Принстонского университета, член научного совета Института математики Клэя, рыцарь-командор Ордена Британской Империи с 2000 года.

Главное его научное достижение и дело всей жизни — доказательство Великой теоремы Ферма, о которой он узнал в возрасте 10 лет. С тех пор задача, над которой было несколько поколений гениев на протяжении 350 лет, не давала ему покоя. Еще больше его раззадоривало то, что сам Пьер де Ферма оставил потомкам краткое послание, в котором сообщал о том, что знает решение, но не сообщил, в чем именно оно заключается. Доказать теорему Уайлсу

удалось только в 1993 году, основываясь на доказательстве Кена Рибета связи теоремы Ферма и гипотезы Таниямы — Шимуры. Драма заключалась в том, что годом позже он нашел и исправил в своих решениях ошибку. В 2016 году за доказательство Великой теоремы Ферма Уайлс был удостоен Абелевской премии (премия по математике, названная так в честь норвежского математика Нильса Хенрика Абеля, по размеру сравнимая с Нобелевской).

Его работа имеет фундаментальный характер, она была отражена в мюзикле Лесснера и Розенблума «Последнее танго Ферма» и упомянута в одном из эпизодов саги «Звёздный путь: Глубокий космос 9».

*Екатерина Осянина, ответственный редактор*

---

---

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

- Месропян М. А., Михайленко Е. А.**  
Венчурный капитал как источник финансирования инновационных проектов ..... 497
- Михайленко Е. А., Месропян М. А.**  
Принципы построения и типы организационных структур..... 499
- Михайленко Е. А., Панова В. А., Месропян М. А.**  
Ситуационные факторы, влияющие на выбор организационной структуры предприятия ..... 502
- Михайленко Е. А.**  
Власть как механизм организационной координации ..... 505
- Мусаева У. М., Абдуллаев Д. М.**  
Совершенствование политики привлечения иностранных инвестиций в экономику РФ ..... 507
- Насонова Е. О., Андреева А. В., Савинкова Т. А.**  
Проблемы повышения пенсионного возраста в РФ ..... 509
- Нехода Е. В., Чебодаева В. Ю.**  
Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития экономики региона ..... 511
- Носков А. В., Кулагин Д. А., Захаров К. Г., Ханипов Э. Ф., Колобова Е. А., Кочнева А. А.**  
Моделирование и инновации в аграрной экономике..... 513
- Подрез О. В.**  
Особенности сравнительного анализа промышленных предприятий ..... 515
- Полетаев М. Б., Чурюкаев В. А., Плишкин А. А., Зорин Р. В., Тихомиров Е. В., Пермский н. и., Носков А. В.**  
Системы и модели управления частными рисками ..... 517
- Полиит-Заниздра Т. А.**  
Реструктуризация бизнес-процессов на малых инновационных предприятиях ..... 520
- Селиверстов А. С., Митрофанов Д. Е., Буцкая А. А., Евстратов А. Д.**  
Инструментарий управления производством на основе теории ограничений систем Э. Голдратта ..... 522
- Семика М. Ю., Шумилина А. А., Родина Е. А.**  
Взаимосвязь адаптации, мотивации и организационной культуры компании ..... 524
- Семкина А. А.**  
Особенности энергетической логистики (на примере международных поставок электроэнергии из Российской Федерации) ..... 526
- Солдатенко Т. А.**  
Разработка мероприятий по повышению прибыли торговой организации ..... 528
- Стельмах И. А., Сверчкова О. Ф.**  
Налоговый учет в коммерческих организациях ..... 530
- Sunakbayev S. K.**  
Competitive advantages of industrial branches of agro-industrial complex in the conditions of integration ..... 532
- Сыропятова М. В.**  
Управление качеством уникальной продукции на малых предприятиях..... 534
- Тенеков А. Ю., Тенеков С. И., Соколкова О. И., Вакулов Б. Г., Коханов Ю. Б., Кочетов В. Л., Денисова Т. В.**  
Прогрессивная рентабельная технология выращивания собственной высокопитательной животной кормовой продукции, привязанной к месту расположения рыборазводческого предприятия в Красносулинском сельском районе Ростовской области ..... 536
- Терещенко Н. Н., Касьянова С. И.**  
Методика и модель оценки качества государственных услуг, адаптированная к российской системе государственного управления ..... 538

<b>Тусаева А. Р., Гаврилова А. В.</b>	
Применение корреляционно-регрессионного метода в оценке уровня заболеваемости Курской области .....	541
<b>Филатова С. Э., Чумакова М. В.</b>	
Анализ видов международной торговли топливно-энергетическими товарами .....	544
<b>Фромм Д. А., Якухно О. Ю.</b>	
Мониторинг удовлетворённости организационной культурой сотрудников ООО «Эником Невада групп» .....	547
<b>Хазова Е. О.</b>	
Мониторинг современных тенденций городского развития .....	550
<b>Цой И. А., Бурда Я. Е., Визиренко В. Ю.</b>	
Анализ безработицы в городах Приморского края .....	552
<b>Чернявая А. Л., Сенник О. Ф.</b>	
Актуальность и проект создания аутсорсинга в Республике Крым .....	554
<b>Шанин И. И.</b>	
Управление инновационным развитием предприятий лесопромышленного комплекса .....	558
<b>Шибяева В. С., Пилюгина А. В.</b>	
Жизненный цикл технологической компании по модели Адизеса .....	561

<b>Ярышевский Б. М.</b>	
Основные подходы к формированию стратегии управления компаниями .....	564
<b>Ярышевский Б. М.</b>	
Формирование стратегии: теоретические основы .....	567

## СОЦИОЛОГИЯ

<b>Гумерова А. М.</b>	
Формирование социально-психологической компетентности сотрудников .....	570
<b>Кудрявцева Т. А.</b>	
Организация семейного досуга в молодых семьях .....	571
<b>Назаревская Н. А., Ткаченко А. Н.</b>	
Различия в семейных, брачных и репродуктивных установках молодежи в зависимости от пола .....	573
<b>Ткаченко А. Н., Назаревская Н. А.</b>	
Анализ содержания семейно-демографической политики РФ .....	575
<b>Шварева Л. В., Раскачкина Е. В., Масалим И. Е.</b>	
Анализ стратегий поведения курсантов государства Казахстан в конфликтных ситуациях .....	578
<b>Юшков В. С.</b>	
Молодежный экстремизм как результат развития информационных технологий .....	582

## ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

### Венчурный капитал как источник финансирования инновационных проектов

Месропян Мария Артуровна, студент;

Михайленко Елена Алексеевна, студент

Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

*В статье изучены понятие и специфика венчурного капитала как источника финансирования инновационных проектов. Были исследованы отличия венчурного капитала от традиционных форм финансирования, а также рассмотрены этапы венчурного финансирования.*

**Ключевые слова:** инновации, венчурный капитал, инновационная деятельность, инструмент финансирования

Особенностью современной экономики является инновационная деятельность предприятий. В настоящее время происходит все большее повышение роли предприятий, производящих инновационную продукцию. Для увеличения количества успешных предприятий данной категории необходимо их финансирование на ранней стадии развития. Инвестирование на ранних этапах сопровождается высокими рисками, в результате чего традиционные формы финансирования теряют свою актуальность. Венчурный капитал выступает одним из важных инструментов финансирования, особенно на начальных стадиях [2]. Компаниям — объектам инвестирования, венчурный капитал может помочь решить на любых этапах различные задачи и может быть использован в сочетании с другими источниками финансирования.

#### Особенности венчурного финансирования

Несмотря на актуальность и популярность данной темы единого толкования сущности венчурного капитала нет. По определению Каширина, **венчур** — это экономические отношения, при которых участие инвестора в управлении и передаче учредителям компании опыта ведения бизнеса, полезных связей и навыков является основным аспектом для успешной деятельности предприятия [1]. Благодаря этим «умным» вложениям предприятия проходят «долину смерти» — этап, который сложно «пережить» молодым компаниям и вопрос о ее существовании стоит особо остро, чем на других стадиях становления компании.

Венчурный капитал — это капитал, вложенный инвесторами в предприятие, подверженное рискам на начальном этапе становления компании. Венчурное финан-

сирование является одним из источников долгосрочных инвестиций, которые предоставляются, как правило, на 5–7 лет не только предприятиям на стадии формирования, но и компаниям, находящимся на стадии роста.

Для того, чтобы проследить различия между венчурным источником финансирования и другими видами необходимо установить следующие закономерности:

1. Инвесторами заранее оценивается вероятность потери вложенных инвестиций, если проект не будет реализован в обмен на высокие проценты от дохода в случае успеха.

2. Венчурное финансирование является долгосрочным инвестированием капитала на срок от 3-х до 5-ти лет и более.

3. Венчурный капитал инвестируется в проект в виде взноса в уставный капитал.

4. Главной целью венчурного предпринимателя не является овладение контрольным пакетом акций, в отличие от стратегического партнера, который стремится получить возможность контролировать компанию [4].

5. Заинтересованность венчурного инвестора в успешной реализации проекта, вследствие чего он часто оказывает различные консультационные, управленческие и прочие услуги.

Венчурные инвестиции, являясь по своему существу прямыми инвестициями, имеют свои характерные черты:

Венчурные инвесторы:

– являются финансовыми представителями, которые привлекают капитал и инвестируют его непосредственно в акции компании, входящих в их портфель.

– вкладывают свои денежные средства только в частные компании, акции которых еще не котируются на фондовой бирже.

- имеют свои функции в контроле над деятельностью компании, предоставляют помощь при необходимости.
- получают общий доход, продавая свой пакет акций другим инвесторам или на фондовом рынке, т.е. если осуществляется выход из капитала финансируемой компании.
- основываются на учредительском подходе к прибыли компаний, при этом вложение средств осуществляется во внутренний рост.

и инвестирование средств в компанию происходит по этапам, для того, чтобы уменьшить возможность потери своих средств.

### Этапы венчурного финансирования

Венчурное финансирование осуществляется в несколько этапов, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Этапы венчурного финансирования

Название этапа	Содержание этапа
Посевной	Инвестиции необходимы для обоснования коммерческой целесообразности разработки. На этом этапе формируется компания, разрабатывается бизнес-идея.
Стартовый	Должна быть завершена разработка прототипа продукта. Назначаются исполнители проекта. Наличие готового бизнес-плана.
Начальное расширение	Разработанный продукт использует на практике. Начало продаж нового товара. Отсутствие у компании устойчивой прибыли.
Быстрое расширение	Быстрый рост продаж. Компания занимает определенные позиции на рынке. Выход на устойчивую прибыль. Предоставляется финансирование на масштабное расширение фирмы.
Этап ликвидности, выход	Продажа акций стратегическому инвестору или их первичное размещение на фондовом рынке.

Начальной стадией является стадия идеи, но источником ее финансирования является не венчурный капитал, а личные средства предпринимателя.

1. Стадия идеи (Pre-seed). Необходимо правильно оценить свои возможности. На этой стадии можно выделить следующие риски, возникающие перед компанией: технологический — выполнима ли эта идея, исходя из технологического уровня развития [3], продуктовый — есть ли спрос на идентичные товары, необходимо правильно оценить возможности своей компании, может ли она создать прототип в срок или нет.

2. Посевной (Seed). Исходя из того, востребованы ли идентичные товары на рынке, необходимо делать следующий шаг. Если при проведении опроса у потребителей, большинство из них высказали согласие в покупке вашего продукта, то самое время создавать более опытный образец товара.

3. Стартовый (Startup). Завершение разработки концепции продукта. Проведение маркетинговой кампании. Превращение бизнес-модели в бизнес-план, требуются значительные вложения. Иногда необходимы средства для проведения дополнительных исследований.

4. Начальное расширение (Early expansion). На этой стадии происходит использование продукта разработок [1]. Необходимо учесть конкурентов, преодолеть

конкуренцию идентичных товаров. Создание своей клиентской базы.

5. Быстрое расширение (Expansion). Наблюдается налаживание сбыта, модернизация продукта. Компания превращается в корпорацию со значительной долей в экономике региона. Вероятность наступления банкротства минимальна.

6. Этап ликвидности, выход (Exit). Конечная цель венчурного финансирования. Стадия стабильности. На этой стадии акции компании можно размещать на фондовых рынках и получать прибыль или продать бизнес стратегическому инвестору.

### Заключение

Учитывая вышеизложенное можно заключить, что венчурный капитал играет важную роль в развитии экономики, направленной на инновационный курс развития. Вследствие того, что венчурный капитал направлен на высокорискованные объекты, в отличие от традиционных источников инвестиций, а именно на проекты, находящиеся на ранних этапах своего становления и развития, которые при успешной реализации и надлежащем финансировании будут способствовать инновационной модернизации экономики за счет разработки и производства наукоемкой продукции и услуг.

### Литература:

1. Введение в венчурный бизнес [Текст] / Российская Ассоциация Венчурного Инвестирования, — СПб.: «Феникс», 2008.
2. Каширин А.И., Семенов А. С. Венчурные инвестирование в России, — М.: Вершина, 2007—320 с.
3. Приходина Ю., Караева Э. Венчурные инвестиции: зона высокого риска и огромных доходов // РЦБ. — 2007. — № 4.
4. Фияксель Э.А, Рогова Е. М, Ткаченко Е. А. Венчурный менеджмент: учебное пособие. 2011—440 с.



5. Ягудин С.Ю. Венчурное предпринимательство. Франчайзинг: Учебно-методический комплекс — М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008—272 с.

## Принципы построения и типы организационных структур

Михайленко Елена Алексеевна, студент;  
 Месропян Мария Артуровна, студент  
 Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

Грамотно сконструированная организационная структура позволяет оптимизировать кадровый состав и количество подразделений, облегчить взаимодействие подразделений, правильно рассредоточивать нагрузку на персонал, исключить дублирования функций и их «провисание», устранить двойное и тройное подчинение, разделить область деятельности руководителей, сформулировать их полномочия и компетенции, увеличить производительность труда. Организационная структура является фундаментом для построения результативной системы управления.

Организационная структура управления (далее — ОСУ) базируется на основных принципах управления. Д.В. Олянич и Дж.К. Лафта сформировали основные принципы построения организационной структуры, которые рассмотрены в таблице 1.

Проанализировав данную информацию, можно сделать вывод о том, что с помощью ОСУ решаются наиболее значимые задачи управления. ОСУ обеспечивает координацию всех функций менеджмента, формулирует права и обязанности исполнителей, устанавливает поведение сотрудников и стиль управления. Качество ОСУ предопределяет способность фирмы к выживанию и благополучию [2].

Далее рассмотрим на рисунке 1 организационную структуру на трех уровнях связи согласно А.Н Асаулу, и разберёмся в классификации типов ОСУ:

- 1) «внешняя среда — организация»;
- 2) «подразделение — подразделение»;
- 3) «индивид — организация» [1].

*Механистический подход* подразумевает работу организационной структуры в виде машинного устройства.

Таблица 1. Принципы построения организационной структуры

Олянич Д. В. [2]	Лафта Дж. К. [3]
Принцип иерархичности уровней управления — каждый подчиненный уровень контролируется вышестоящим.	Организационная структура управления обязана преимущественно отражать цели и задачи организации, то есть быть подчинённой производству и его потребностям.
Принцип целеполагания — ОСУ должна в первую очередь отражать цели и задачи организации, и, исходя из этого, быть подчиненной производству товаров или услуг.	Необходимо рассчитывать оптимальное разделение труда между органами управления и отдельными работниками, предоставляющее творческий характер работы и адекватную нагрузку, а также соответствующую специализацию.
Принцип соответствия — в ОСУ должен осуществляться принцип соответствия полномочий и ответственности работников — с одной стороны, и квалификации, и уровня культуры — с другой (именно с помощью ОСУ реализуется система ответственности и полномочий).	Моделирование структуры управления следует связывать с формулировки компетенций и ответственности каждого работника и органа управления, с утверждением системы вертикальных и горизонтальных связей между ними.
Принцип разделения труда — ОСУ должна обеспечить оптимальное разделение труда между органами управления и объемом их полномочий.	Необходимо поддерживать соответствие между функциями и обязанностями, с одной стороны, и полномочиями и ответственностью — с другой. Нарушение указанного соответствия приводит к дисфункции системы управления в целом.
Принцип ограничения полномочий — полномочия руководителей ограничиваются миссией и целями организации, факторами внешней среды, уровнем культуры, традициями и нормами.	
Принцип адаптации — ОСУ должна быть довольно гибкой и реагировать на внешние и внутренние изменения; ОСУ должна соответствовать социально-культурной среде организации.	

**Типы организационных структур**

Уровни взаимодействия	Типы структур		
1. Взаимодействие с внешней средой.	Механистическая		Органистическая
2. Взаимодействие подразделений.	Линейно-функциональная	Дивизиональная	Матричная
3. Взаимодействие с человеком.	Корпоративная		Индивидуалистская
	←—————→ Ориентация на внутренние проблемы		Ориентация на потребителя

Рис. 1. Типы организационных структур по А. Н. Асаулу

В организации с таким типом ОСУ правила и процедуры максимально формализованы, принятие решений централизовано, ответственность узко определена. При соответствии данным характеристикам организация может функционировать продуктивно в условиях рутинной технологии, несложной и нединамичной внешней среды [1].

«Органический» тип предполагает, что вместо иерархического надзора органические организации имеют коммуникационную связь; вместо специализированных задач — постоянное регулирование и пересмотр задач; вместо иерархической власти — сетевую структуру. Берст и Сталкер, авторы описанного типа, считают, что они более тесно связаны с окружающей средой, в которой они функционируют [1].

В наибольшей степени традиционной признается *линейно-функциональная* организационная структура, схема которой изображена на рисунке 2. Фундаментальными здесь выступают линейные подразделения, которые осуществляют в организации основную работу, и специализированные функциональные подразделения, которые их обслуживают, организуемые на «ресурсной» основе: кадры, финансы, план, сырье материалы [1].

На рисунке 3 представлена дивизиональная структура управления. В общем виде *дивизиональная* структура вырастает из департаментизации, основанной на каком-то конечном результате: продукте, потребителе или рынке. Переход на дивизиональную структуру дает возможность организации продолжать рост и эффективно осуществлять управление разными видами деятельности и на разных рынках [1].

Если механистический подход заменяется на органический, то дивизиональная структура перерастает в *матричную*, схема которой показана на рисунке 4. Переход к матричной структуре является реакцией на изменение глубины и силы воздействия ряда факторов внешней среды: предъявление высоких требований одновременно и к функциональному, и к проектному направлению, ограничение финансовых и людских ресурсов, интенсификации потоков информации. Из этого следует система двойного подчинения, где у одного работника сразу два начальника — функциональный и проектный [1].

*Корпоративный* тип организации — это обособленные группы людей с ограниченным к ним доступом извне, максимальной авторитарностью руководства и полной централизацией управления. Корпорация про-

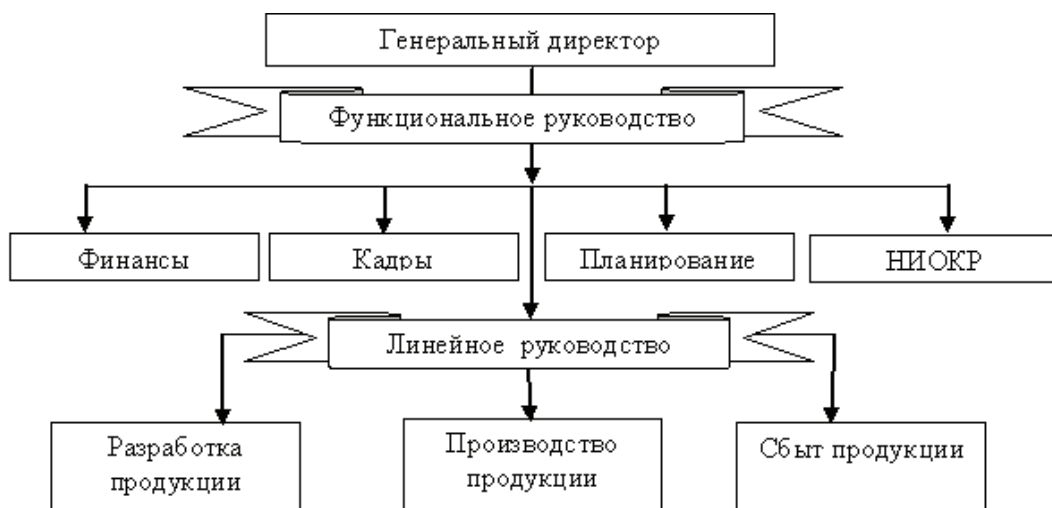


Рис. 2. Линейно-функциональная организационная структура

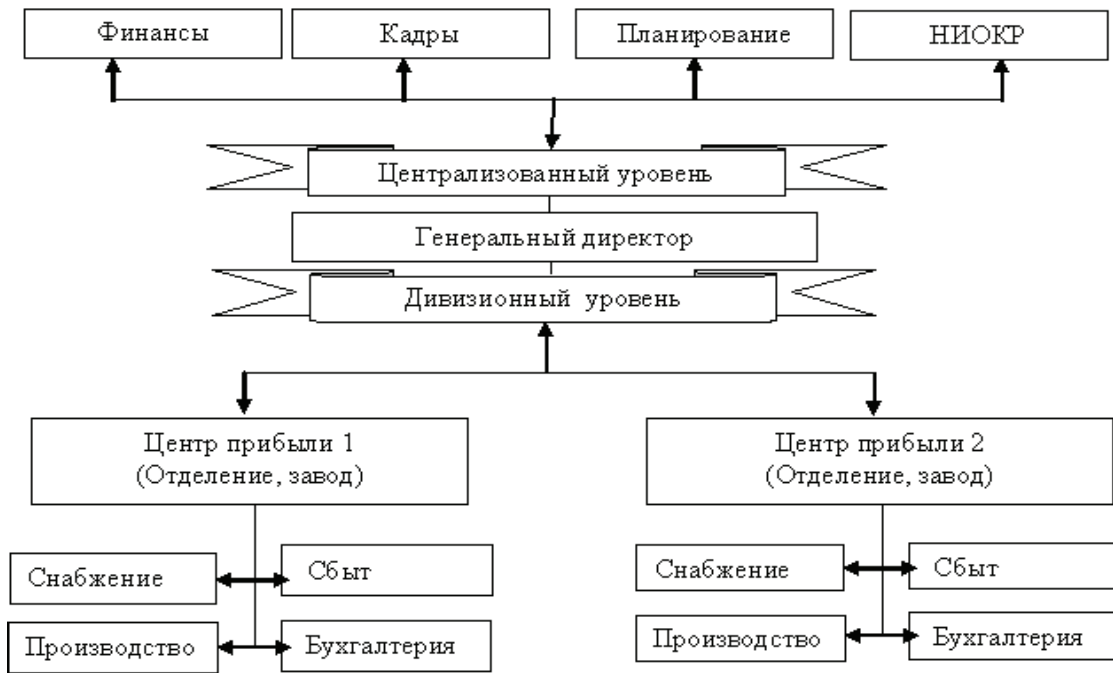


Рис. 3. Дивизиональная организационная структура

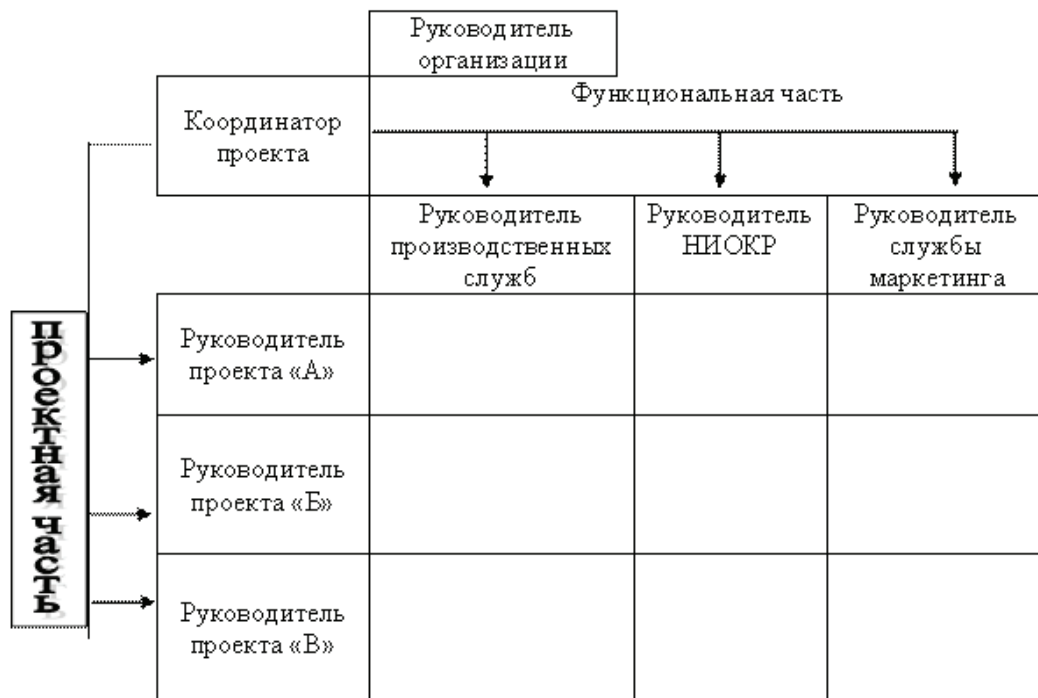


Рис. 4. Матричная организационная структура

тивопоставляет себя другим социальным общностям людей на основе своих узконаправленных интересов [1].

*Индивидуалистский* тип организации прямо противоположен корпоративному. Индивидуалистская организация основывается на следующих принципах: комбинирование кооперации и конкуренции, обеспечиваемое децентрализованными структурами с «центрами прибыли»; формирование системы открытых коммуникаций, допускающих осуществлять свободный поиск ресурсов внутри структуры

и развивать внутрихозяйственный расчет; соблюдение суверенитета личности в вопросах разделения обязанностей при принятии решений. В основе морали лежит индивидуализм, лояльность индивида своим убеждениям [1].

Таким образом, существуют несколько типов организационных структур, которые строятся исходя из уровня взаимодействия и принципов самого построения. В каждом типе преобладает свой принцип построения и уровень взаимодействия.

Литература:

1. Асаул, А. Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник / А. Н. Асаул. — СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. — 336 с.
2. Теория организации: учебник / Д. Б. Олянич [и др.]. — Ростов н/Д: Феникс, 2008. — 408 с.
3. Лафта Дж. К. Теория организации: Учебное пособие — М.: — ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. — 416 с.

## Ситуационные факторы, влияющие на выбор организационной структуры предприятия

Михайленко Елена Алексеевна, студент;  
Панова Вероника Андреевна, студент;  
Месропян Мария Артуровна, студент  
Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

*В центре внимания данной работы лежит анализ ситуационных факторов, влияющих на выбор организационной структуры предприятия. Рассматриваются 4 основных ситуационных фактора, которые могут в отдельности или в комбинации влиять на решения по проектированию организации через те компоненты, которые заключены в каждом из них: фактор внешней среды, технология работы в организации, стратегический выбор руководства фирмы относительно ее целей и поведение работников.*

**Ключевые слова:** организационная структура, управление, проектирование

Проблема выбора типа организационной структуры предприятия стала весьма актуальной для предприятий и фирм современной России. Значительное большинство провалов в управлении деятельностью организации определяются прежде всего недоработкой организационной структуры предприятия.

Выбор организационной структуры управления, наиболее отвечающей целям предприятия и принимающей во внимание определенные условия деятельности, осуществляется на основе тщательного анализа всех влияющих на нее факторов, оценки сильных и слабых сторон различных типов организационных структур.

Организационная структура обозначает форму разделения и кооперации труда в сфере управления и оказывает сильное влияние на процесс функционирования предприятия. Чем идеальнее структура управления, тем более эффективно воздействие на объект управления и выше результативность работы предприятия.

Организационная структура управления не должна стагнировать, она всё время совершенствуется, согласно изменяющихся современных условий. Исходя из этого, данные структуры характеризуются большим разнообразием и складываются из многих факторов и условий.

Организационная структура, как один из основных системных элементов, должна обеспечить не только жизнеспособность, но и совершенствование организации, взаимноусиливающий эффект взаимодействия иных ее элементов. Поэтому в процессе выбора организационной структуры необходимо учесть все факторы, которые будут влиять на организацию как с внешней, так и с внутренней

ее среды для того, чтобы обеспечить максимальное соответствие структуры среде хозяйствования.

Исходя из исследований, можно выделить четыре группы ситуационных факторов, главным образом влияющих на формирование организационной структуры [4].

Изображенные на рисунке 1 факторы могут в отдельности или в комбинации влиять на решения по проектированию организации через те компоненты, которые заключены в каждом из них.

Рассмотрим каждую группу факторов по отдельности.

**1. Внешняя среда.** Внешняя среда влияет на структуру организации своей сложностью и изменчивостью. Чем чаще изменяются факторы, действующие на предприятие и чем больше их количество, тем сложнее должна быть организационная структура для того, чтобы достичь наилучших адаптационных свойств фирмы. Ситуационные взаимосвязи структурного подхода с внешней неопределенностью отражены на рисунке 2.

Сущность задач, которые приходится решать менеджерам, а следовательно, широта полномочий также зависят от силы воздействия внешней среды. Поэтому наиболее эффективной будет организационная структура, обеспечивающая результативность принятия управленческих решений. По взаимодействию с внешней средой выделяют механистическую и органическую типы организаций. Если во внешней среде наблюдаются незначительные изменения, но в целом она стабильная, то для организации наиболее эффективным будет применить механистические оргструктуры, имеющие малую гибкость и требующие больше усилий для их изменения.



Рис. 1. Ситуационные факторы проектирования организации

		Структура	
		Вертикальная	Горизонтальная
Внешняя среда	Неопределенная (нестабильная)	<p><b>Неправильное сочетание</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• вертикальная структура в нестабильной среде</li> <li>• чрезмерная жесткость структуры</li> </ul>	<p><b>Правильное сочетание</b></p> <p>горизонтальная структура в нестабильной среде</p>
	Определенная (стабильная)	<p><b>Правильное сочетание</b></p> <p>вертикальная структура в стабильной среде</p>	<p><b>Неправильное сочетание</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• горизонтальная структура в стабильной среде</li> <li>• Чрезмерно свободная структура</li> </ul>

Рис. 2. Взаимосвязь внешней среды и организационной структуры [1]

В случае, когда внешняя среда очень динамична, орг-структура должна быть органической, гибкой, способной быстро реагировать на внешние изменения. Такая структура должна предусматривать высокий уровень децентрализации, наличие широких прав структурных подразделений в принятии решений. В таблице 1 приведены отличительные черты обоих типов организационных структур [4].

2. *Технология работы в организации.* Значимость технологии в деятельности организации общепризнанна. В этом отношении под технологией работы подразумеваются действия работника, материалы, а так же оборудование, которые он применяет для преобразования объекта своих действий. Проектировка фирмы связана с двумя направлениями технологий работы: разделение труда и группировка работы, то есть формирование под-

Таблица 1. Характеристика организаций механистического и органического типов

Механистический тип	Органический тип
1. Ясно сформированная иерархия	1. Частые смены лидеров в соответствие с характерами решаемых проблем
2. Система обязанностей и прав	2. Система норм и ценностей, которая формируется в ходе совещаний и взаимодействия
3. Разделение отдельной задачи на группу действий	3. Процессный подход к разрешению проблем
4. Нивелированный стиль отношений	4. Возможность саморазвития, самовыражения
5. Строгое разделение трудовых обязанностей	5. Временное закрепление работы за интегрированными проектными группами

разделений. Уровень знаний насчет действий по реорганизации объекта работы и применения соответственной технологии в значительной степени характеризует эффективность организации. Эволюция технологии в последнее время обладает взрывным характером.

Технология является конверсионным процессом, который применяют для преобразования вложений в производстве. Большая часть организаций использует множество технологий, между тем самая значительная для организации называется базовой [2].

С точки зрения исследователей в сфере технологий организаций Б. Кантовича и Р. Соркина, все технологии, обуславливающие функционирование нынешней организации возможно классифицировать по одному из трех оснований:

- по способу производства (производственная технология);
- по видам стратегий, избираемых для уменьшения технологической неопределенности;
- по воздействиям персонала на объект с целью его изменения (технология, основанная на знаниях).

3. *Стратегический выбор руководства фирмы относительно ее целей.* Стратегическое планирование — это набор решений и действий, реализуемых руководством организации для достижения целей предприятия.

Стратегическое планирование содержит четыре базисных вида управленческой деятельности:

1. Распределение ресурсов: рассредоточение существующих фондов, квалифицированных кадров, а также технологического и научного опыта, содержащегося в организации.

2. Адаптация к внешней среде: мероприятия, которые улучшают отношения организации с внешней средой, т.е. взаимоотношения с общественностью, правительством, различными государственными учреждениями.

3. Внутренняя координация деятельности всех отделов и подразделений. Этот этап содержит обнаружение сильных и слабых сторон фирмы для достижения результативного интегрирования операций внутри предприятия.

4. Осознание организационных стратегий. Здесь принимается во внимание опыт предыдущих стратегических решений, который предоставляет возможность прогнозирования будущего фирмы.

Схема стратегического планирования в большинстве случаев состоит из восьми этапов (рисунок 3) [3].

4. *Поведение работников* (отношение к организации со стороны руководителей и сотрудников организации). Организационная структура во многом зависит от отношения к ней менеджеров, какой тип им более предпочтителен и насколько она готовы идти на введение нетрадиционных форм построения организации. Также на формирование структуры оказывают влияние и отношение работников организации. Так высококвалифицированные работники предпочитают структуры, которые дают им больше свободы и самостоятельности.

Осуществляя организационное проектирование, необходимо исследовать особенности влияния на организацию каждого из ситуационных факторов, учитывая динамику их развития. Это позволит создать оптимальную конфигурацию организации, обеспечивать эффективное использование ее ресурсного потенциала.

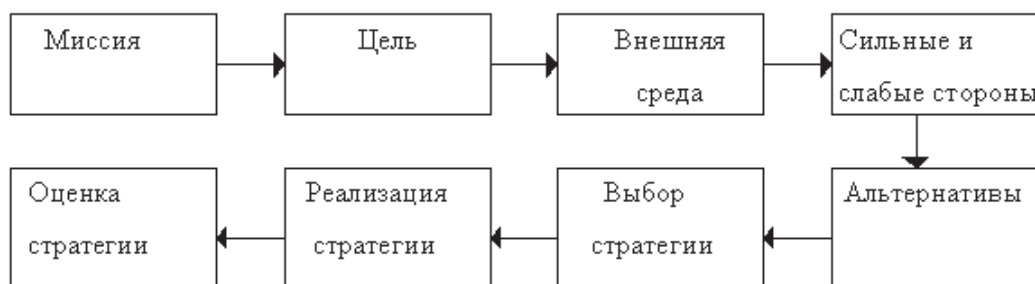


Рис. 3. Этапы стратегического планирования

Понятие и сущность организационной структуры определяется как упорядоченная совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов системы управления, состав, взаиморасположение и степень устойчивости отношений которых обеспечивает целенаправленное функционирование и развитие ее как единого целого.

Выбор организационной структуры управления, в наибольшей степени отвечающей целям предприятия и учитывающей конкретные условия деятельности, осуществляется на основе тщательного анализа всех факторов, оказывающих на нее влияние, оценки преимуществ и недостатков различных типов организационных структур.

Литература:

1. Дафт Р.Л. Теория организации. — М.: ЮНИТИ, 2010 г. — 736 с.
2. Осовская Г. В., Осовски О.А. Основы менеджмента. Учебное пособие. — К.: «Кондор», 2010 г. — 664 с.
3. Левитас А.А. Цели организации, стратегическое планирование. Мотивация персонала. Бизнес-статья [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.ereport.ru
4. Федулова Л.И. Менеджмент организаций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: uchebникonline.com

## Власть как механизм организационной координации

Михайленко Елена Алексеевна, студент  
 Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

Для эффективного осуществления функций организации компании необходим грамотный аппарат власти. Чтобы подчиненные качественно выполняли все поручения, руководитель должен обладать своей властью и правильно применять её. Власть — это основная часть организации и основа ее управления. Без тщательно подобранного аппарата власти организация никогда не достигнет высоких результатов и эффективной работы на предприятии.

Власть появилась с возникновением человеческого общества и будет всегда сопутствовать его развитию. Она необходима для контроля, организации общественного

производства, а также для регулирования других взаимоотношений между людьми в обществе. Понятие «Власть» имеет огромное множество трактовок, сколько не имеет ни одна организационная категория. Разные люди из абсолютно разных сфер жизни считают по-разному.

Например, согласно Веберу, власть — это вероятность того, что индивид в рамках социальных отношений сможет осуществлять свою волю в преследовании целей действия, несмотря на оказываемое сопротивление [2].

Существуют определенные признаки власти. (Таблица 1)

Таблица 1. Признаки власти

Признаки власти	Сущность признака
1. Власть есть явление социальное [4].	Власть — это исключительно общественное явление.
2. Власть является атрибутом (неотъемлемым компонентом) общества на всех этапах его развития [4].	Власть является постоянным спутником общества. Общество представляет собой сложноорганизованную систему (социальный организм), которая нуждается в управлении.
3. Власть может функционировать и существовать лишь в рамках общественного отношения [4].	Власть существует только между людьми. Не может быть отношения власти между человеком и вещью или между животным и человеком.
4. Осуществление власти всегда представляет собой интеллектуально-волевой процесс [4].	Процесс, исходящий от властвующего субъекта, прежде чем определить поведение и волю подвластного, должен быть осознан последним, воспринят его сознанием.
5. Властеотношение [4].	Всегда представляет собой двустороннее отношение, один из субъектов которого является подвластным субъектом, а другой — властным.
6. Всегда базируется на силе [4].	Наличие силы определяет положение субъекта в качестве властвующего. Сила власти может быть убеждения, сила авторитета, сила интеллекта, физическая сила и т.д.
7. Сознательное подчинение [4].	Власть всегда предполагает подчинение воли подвластного воле властвующего субъекта, отсутствие такого подчинения в конкретном отношении означает отсутствие в этом отношении власти.

Организационная координация выполняет две важные функции в организации: связующую и координационную.

Г. Минцберг выделил в организации два уровня координационных механизмов: первый уровень — это общие механизмы, работающие во всех организациях, независимо от типа, строения и проявления характеристик — власть, правила и структуры [5]. Они же составляют основу системы механизмов второго уровня, которые представляют собой способы применения механизмов первого уровня, зависят от типа и строения организаций.

Власть как механизм организационной координации реализуется с помощью полномочий.

Полномочия (по Веснину В. Р.) — это права на осуществление власти, определенные положением того или иного лица на уровне иерархии и сложившейся в организации системой отношений [3].

Полномочия делятся на два главных типа: линейные и аппаратные (штабные) [2].

Линейные полномочия передаются напрямую от начальника к подчиненному и вслед за тем по цепочке к остальным подчиненным. Начальник, наделенный линейными полномочиями, вправе также действовать в определенных вопросах и принимать решения без согласования с остальными руководителями, например, в тех пределах, которые установлены уставом организации или законом. Последовательная цепь появляющихся линейных полномочий образует иерархичность уровней управления. Один из самых явных примеров цепи команд — иерархия военной организации. При огромной длине цепи команд ярко выражено значительное замедление скорости обмена информацией.

Штабные полномочия необходимы для решения задач консультативного или обслуживающего характера. Данный тип полномочий помогает организации пользоваться специалистами без нарушения принципа единоначалия.

Основные виды штабных полномочий подразделяются на:

- рекомендательные;
- координационные;
- контрольно-отчетные;
- согласительные.

Сущность рекомендательных полномочий заключается в том, что обладатель таких полномочий, при необходимости, имеет возможность давать советы руководителям или исполнителям, нуждающимся в совете, как именно лучше всего решить тот или иной узкопрофессиональный вопрос или проблему.

Координационные полномочия необходимы для работы и принятия совместных решений.

Контрольно-отчетные полномочия наделяют возможностью их носителей в официально установленных рамках проводить проверку деятельности руководителей и исполнителей, требовать от них предоставления обязательной информации, анализировать её и направлять полученные результаты и выводы в соответствующие органы.

Если говорить о непосредственно организационных полномочиях, то чем выше должность в организации, тем шире полномочия.

Значительная часть полномочий руководителя определяется моральными установками и традициями общества, в котором действует организация. Руководители не могут делегировать полномочия, которые противоречат законам или культурным традициям. Например, руководитель не может сознательно делегировать обязанности, исполнение которых может привести к травмам сотрудников. Если в обществе не принято давать взятки, то делегировать полномочия по даче взяток нельзя.

В теории организации используют термин «делегирование полномочий», который является важным инструментом реализации власти.

Делегирование (А. А. Любищев) — передача другим (обычно подчиненным) ответственности и авторства операций или согласования определенных действий. [4]

В основе делегирования лежит принципиально иной взгляд на то, что представляет собой власть. Власть производится над людьми, а концепция делегирования делает упор на способности влиять на ход событий.

Делегирование власти, полномочий — это способ выявления менеджерских способностей у руководителя.

Делегирование позволяет повысить производительность труда и оптимизировать работу. Но, к сожалению, данный инструмент порой используется российскими руководителями безграмотно, что зачастую вызвано отсутствием навыков делегирования. По мнению Екатерины Балашовой, руководителя департамента по управлению персоналом JBCHEMICALS & PHARMACEUTICALS LTD., причиной этого случит неспособность руководителя всегда точно определять, какие обязанности и полномочия, несущие за собой определенную власть, можно и нужно делегировать подчиненным. Вместе с тем, менеджер не всегда верно определяет потенциал работника, а для успешного делегирования руководителю нужно быть уверенным, что сотрудник справится с установленными перед ним задачами.

Процесс делегирования функций должен происходить комфортно как для руководителя, так и для сотрудника. Иначе даже самый мотивированный работник потеряет желание выполнять порученную задачу.

Делегируя функции, способствующие профессиональному росту и мотивации подчиненных, руководитель дает им немалое ощущение причастности к деятельности организации.

С делегированием тесно связано понятие «ответственность».

Ответственность — это особое отношение между поступками человека (людей, институтов), намерениями, а также оценками этих действий другими людьми или обществом. Взятое относительно человека как рационального агента действия, это отношение есть сознательная интеллектуальная и физическая готовность субъекта к реализации или воздержанию от совокупности дей-



ствий, могущих потребоваться вследствие выполнения или, наоборот, невыполнения данным субъектом некоторых других действий [1].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что власть, влияние и лидерство тесно связаны между собой. Существуют различные виды власти в зависимости от её функции. Власть является эффективным механизмом организационной координации и очень важна для нормального функционирования организации. Вопрос власти

является важнейшим направлением исследований при изучении организации.

Итак, вопрос эффективности использования власти как одного из главных механизмов организационной координации является очень актуальным в современном мире. Грамотный выбор структуры власти играет важную роль в жизни компании, от нее зависит достижение высокой эффективности производства и лучшего использования ресурсного потенциала предприятия.

Литература:

1. Брокгауза и Ефрона. Энциклопедический словарь//Власть, понятие: в 86 т. (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890—1907.
2. Вебер, М. Типы легитимного порядка: условия и право// Вебер М. Избранные произведения. — М., 1990. — 638—643с.
3. Герчикова И. Н. Менеджмент учебник 3-е изд. 2010 г. — 501с.
4. Кутафин О. Е., Туманов В. А., Шмаров И. В. и др. Популярный юридический энциклопедический словарь / М.: Большая Российская энциклопедия, «рипол классик», 2011. — 800 с.
5. Минцберг Г.. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: изд. «Питер», 2010. (Серия «Деловой бестселлер») — 512с.

## Совершенствование политики привлечения иностранных инвестиций в экономику РФ

Мусаева Умму Магомедрасуловна, студент;

Абдуллаев Даниял Мухтарович, студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Москва)

*В статье рассмотрены сложившиеся в нынешних экономических условиях проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику Российской Федерации, а также определены основные направления инвестиционной политики государства в краткосрочном периоде, которые определяют систему мер, обеспечивающих эффективное использование государственных и негосударственных инвестиционных ресурсов в целях реализации стратегических интересов Российской Федерации (повышение качества жизни населения, достижение экономического роста, развитие фундаментальной науки, образования, культуры, обеспечение обороны и безопасности страны), и являются неотъемлемой частью общей инвестиционной политики Российской Федерации.*

**Ключевые слова:** иностранные инвестиции, инвестиционная активность, инвестиционный климат, инвестиционная политика РФ

Сегодня в Российской Федерации имеется множество проблем, которые осложняют ее участие в мировом обмене капиталом, способствующем повышению эффективности привлечения и использования иностранных инвестиций. Причинами низкой инвестиционной активности иностранного капитала в России, в создавшихся кризисных условиях, являются: очень высокая стоимость коммерческого кредита, наличие административных барьеров входа на рынок, недостаточное бюджетное финансирование национальных инвестиций, высокий уровень финансовых, в том числе инвестиционных рисков, во многом связанных с внешней блокадой России со стороны мирового сообщества, а также наличием санкций со стороны иностранных государств.

Данные Центрального Банка РФ по основным странам-инвесторам в экономику и показатели платежного баланса об оттоке капитала из РФ, свидетельствуют о том, что основная часть инвестиций из других стран является инвестициями российских компаний, вывезенными за рубеж. Подобная ситуация характеризует Россию как недостаточно привлекательную страну для иностранных инвесторов и компаний, так как зарубежные инвесторы, вкладывая в экономику нашей страны, руководствуются спекулятивными целями, инвестированием в высокоэффективные отрасли экономики РФ и открытием производства для работы на внутренний рынок страны. Вследствие того, что на данный момент экономика России замедляется, спекулянты не могут ожидать прирост стоимости их активов в будущих периодах.

Неблагоприятное состояние инвестиционного климата в России в современных условиях определяется такими факторами как: значительные размеры неплатежей и высокий удельный вес кредиторской задолженности предприятий по отношению к объему произведенной ими продукции, значительное превышение объемов вывоза российского капитала над притоком иностранных прямых инвестиций, несовершенство российского федерального и регионального законодательства, которое регулирует инвестиционную сферу, низкая рентабельность большинства предприятий реального сектора экономики и высокие инвестиционные риски [1].

Механизм привлечения и стимулирования притока иностранного капитала, существующий в России на данный момент, во многом исходит из того, что для иностранного инвестора приоритетным, предполагается, получить доступ к сырью и материально-техническим ресурсам, а также к обеспечению рынка сбыта готовой продукции. В сложившихся условиях наиболее эффективный способ привлечения иностранных компаний в Россию должен быть связан не только с налоговыми льготами или какими-либо преференциями, но и с такими показателями как: надежность, прозрачность законов, стабильность социальной и политической ситуации.

Для обеспечения роста экономики и с целью привлечения иностранного капитала очевидно, что в России необходимо реализовывать систему мер, направленных на формирование условий развития рыночных отношений и привлечение иностранных инвестиций в экономику путем создания благоприятного инвестиционного климата.

В качестве общих мер, направленных на создание благоприятных рыночных условий, могут рассматриваться:

- достижение внутренней согласованности между различными структурами власти, политическими партиями, общественными организациями и социальными группами,

- сокращение уровня преступности,
- снижение инфляции,
- налоговое стимулирование производства,
- формирование механизмов привлечения временно свободных денежных средств граждан и фирм на инвестиционные цели.

К числу мер по улучшению инвестиционного климата можно отнести:

- принятие закона о свободных экономических зонах,
- создание механизма привлечения иностранного капитала, в рамках которого создаются финансовые национальные институты, коммерческие банки, специализированные фонды, страховые компании, которые способны страховать иностранный капитал от инвестиционных, политических, финансовых и коммерческих рисков,
- создание системы информационно-посреднических центров, которые оказывают помощь иностранным инвесторам в подборе инвестиционных объектов.

С целью улучшения инвестиционного климата и привлечения иностранного капитала в России разрабаты-

вают и внедряют механизмы «налоговых каникул» в отношении компаний, которые вносят совершенно новые технологии сроком от трех до пяти лет; вводят льготы по НДС и таможенным платежам при приобретении технологического оборудования для внедрения новых технологий; совершенствуют систему информационного и консультативного обеспечения и создают систему доступа иностранных инвесторов к информационным ресурсам, характеризующие инвестиционные возможности российской экономики и ее регионов.

Большое значение для привлечения иностранного капитала имеет создание благоприятного инвестиционного климата на уровне регионов, а именно:

- улучшение макроэкономических показателей, в том числе снижение уровня инфляции и кредитных процентов банков, укрепление финансового положения российских предприятий;

- развитие гарантийной системы, которая обеспечила бы права инвесторов и защиту их собственности;

- развитие организационных и правовых мер, в том числе включающих контроль за целевым использованием амортизационных отчислений;

- разработку системы налоговых стимулов в области капитализации прибыли компаний путем снижения налогового бремени на инвестора и стимулирования его инвестиционной деятельности;

- разработку системы страхования инвестиций;
- разработку и внедрение механизмов государственной поддержки инновационно-инвестиционных проектов, направленных на современное производство, внедрение инноваций, обеспечение внедрения нанотехнологий [3].

В декабре 2011 г. была основана организация, нацеленная на привлечение иностранных (прямых) инвестиций, а также на развитие среднего бизнеса — Российский фонд прямых инвестиций (РФПИ). РФПИ создан для направления иностранных инвестиций в лидирующие предприятия быстрорастущих секторов экономики России. Российский фонд прямых инвестиций разрабатывает механизмы ускорения притока прямых инвестиций в экономику РФ, являя главным приоритетом именно обеспечение предельно максимальной доходности на капитал [4].

В 2014 году Российским фондом прямых инвестиций был запущен портал «Инвестируйте в Россию» (INVEST IN RUSSIA), представляющий в виде интерактивного ресурса для зарубежных инвесторов. Данный портал является собой базу данных всех инвестиционных проектов Российской Федерации, включая инвестиционные анонсы и проекты, реализованные с участием иностранных инвесторов [5].

Министерство экономического развития России совместно с органами государственной власти всех субъектов РФ разработало и разрабатывает различные мероприятия по притоку инвестиций в национальную экономику. Данные мероприятия охватывают всевозможные

направления региональной инвестиционной политики и предусматривают конкретные меры по привлечению иностранных инвестиций в экономику субъектов Российской Федерации.

Так, к одним из государственных механизмов привлечения инвестиций (в частности ПИИ) в регионы относятся такие программы, как Инновационные территориальные кластеры в рамках реализации приоритетов социально-экономической политики. Отобранные Правительством Российской Федерации 25 кластеров (см. Приложение Б) в различных субъектах страны служат эффективным механизмом активизации внешнеэкономической интеграции, поскольку происходит ускоренное наращивание кадрового и инфраструктурного потенциала; развитие огромной сети надежных и конкурентоспособных поставщиков и различных сервисных организаций [6].

Инновационные территориальные кластеры базируются на территориях предприятий, которые характеризуются высокой динамикой роста объемов производства и огромным научно-техническим потенциалом всех образовательных и исследовательских организаций. Привлекательным для иностранных инвесторов также является то, что данные кластеры включают в себя наукограды, территории базирования особых экономических зон и закрытых территориальных образований, отличающихся, как уже было отмечено, особым режимом осуществления предпринимательской деятельности.

Таким образом, кластерный подход в виду успешной мировой практики, является одним из механизмов привлечения большого количества иностранных инвестиций. Однако, существует огромная проблема — полнота ин-

формации и доступ к ней. Вышеупомянутый портал «Инвестируйте в Россию» (INVEST IN RUSSIA) не предоставляет детальную информацию о проектах в рамках программы Инновационные территориальные кластеры. Более того, некоторые проекты и вовсе отсутствуют в базе данных, что представляет собой проблему привлечения инвестиций в отдельный инновационный кластер, субъекты и в экономику страны в целом. Иностранные инвесторы должны иметь выход к информационной платформе, на основании данных которой, смогут выделить для себя наиболее приоритетные проекты для инвестирования.

В связи с этим необходимо налаживание федеральной информационной системы, которая позволила бы иностранным инвесторам иметь доступ к информации о российских инвестиционных проектах. Данная информационная система должна обязательно соответствовать международным стандартам предоставления информации, обеспечивать прозрачность инициатора и его инвестиционного проекта, а также предоставлять информацию о финансовом состоянии инициатора проекта и доступ к прогнозным показателям бизнес-плана.

Таким образом, иностранные инвестиции являются важным фактором развития экономики, однако на современном этапе развития Россия имеет много проблем, которые затрудняют привлечение иностранного капитала в экономику. Выявленные проблемы должны лежать в основе разработки мероприятий по созданию благоприятного инвестиционного климата и привлечению иностранных инвесторов, что позволит обеспечить рост объемов иностранных инвестиций в экономику России.

#### Литература:

1. Квашнина, И. А. Иностранные инвестиции в Россию: возможности и ограничения / И. А. Квашнина // Российский внешнеэкономический вестник. — 2014. — № 12. — С. 78–91.
2. Foreign Direct Investment and Governance Quality in Russia / О. Kuzmina, N. Volchkova, T. Zueva — 2014 — pp. 2–23.
3. Пономарева, И. В. Иностранные инвестиции в экономике России: динамика, анализ, проблемы / И. В. Пономарева // Молодой ученый. — 2014. — № 12. — С. 169–174
4. Официальный сайт «Российского Фонда прямых инвестиций». [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [www.rdif.ru](http://www.rdif.ru)
5. Официальный сайт «Invest in Russia». [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [www.investinrussia.ru](http://www.investinrussia.ru)
6. Официальный сайт «Единого информационно-аналитического портала государственной поддержки инновационного развития бизнеса». [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [www.innovation.gov.ru](http://www.innovation.gov.ru)

## Проблемы повышения пенсионного возраста в РФ

Насонова Елена Олеговна, студент;

Андреева Анна Владиславовна, студент;

Савинкова Татьяна Александровна, кандидат педагогических наук, доцент  
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова (Челябинская обл.)

*В данной статье рассмотрены проблемы и причины повышения пенсионного возраста в РФ, а также продолжительность жизни в разных странах.*

**Ключевые слова:** пенсионный возраст, продолжительность жизни, пенсионные отчисления, рынок труда, пенсия

В последние годы состояние пенсионной системы стало одним из основных вопросов социальной политики России. Один из социальных вопросов в России, который тревожит большую часть населения — это недавние заявления правительства о том, что к 2020 году планируется постепенное увеличение пенсионного возраста до 63–65 лет. На сегодняшний день возраст ухода на пенсию составляет 60 лет для мужчин (этот срок может быть уменьшен в связи с тяжелыми условиями работы) и 55 лет для женщин (для них также возможно изменение возраста в меньшую сторону). Министерство финансов настаивает на повышении пенсионного возраста для представителей обоих полов в 63 года. По подсчётам ведомства, если начать постепенно повышать его с 2016 года, уже в течение трёх лет госбюджет сможет сэкономить до 1,3 трлн рублей. Идея не была поддержана и пока пенсионный возраст сохранен на 55 годах для женщин и 60 — для мужчин. С 1 января 2017 года стартует повышение пенсионного возраста для госслужащих — выход на пенсию для мужчин и женщин возможен соответственно с 65 и 63 лет. Данная мера затронет свыше 70 тыс. граждан.

Необходимость повышения пенсионного возраста можно аргументировать тем, что в данной демографической ситуации, которая сложилась в стране, возрастает разрыв между численностью работающего населения и пенсионерами, следовательно, в будущем налоговых отчислений будет недостаточно, чтобы поддерживать пенсии на должном уровне, что создаст дополнительную нагрузку на бюджет страны. Повышение пенсионного возраста позволит сократить расходы федерального бюджета более чем на 30%.

В свою очередь, повышение пенсионного возраста не может быть проведено по ряду причин:

1) Часто сторонники повышения пенсионного возраста ссылаются на границы выхода на пенсию в европей-

ских странах. Но уровень пенсий в этих странах составляют 50–70% от уровня средней заработной платы, когда в России этот уровень составляет лишь 40%.

2) В отличие от большинства других стран увеличение доли пожилых людей в России не сопровождается улучшением основных показателей здоровья и ростом продолжительности жизни. И время «дожития», т.е. времени жизни от назначения пенсии до смерти, в нашей стране не 20–30 лет, как на Западе, так как средняя продолжительность жизни в России находится на низком уровне, особенно у мужчин. [1]

Повышение пенсионного возраста может повлечь возникновение проблем. Рассмотрим некоторые из них:

1. В результате повышения пенсий в возрасте до 65 лет для обоих полов возникает ситуация, при которой большинство мужчин просто не будут доживать до выхода на пенсию, т.к. по среднестатистическим данным средний возраст смерти мужчины находится около границы в 60 лет. И уж тем более, как мужчины, так и женщины, не смогут воспользоваться «привилегиями» по увеличению пенсионных баллов при более позднем выходе на пенсию, что было сделано для улучшения уровня жизни пенсионеров. Так же, по достижении пенсионного возраста, большинство людей имеют плохое состояние здоровья, а порой и инвалидность. И это повышение возраста может спровоцировать рост выхода на пенсию по инвалидности.

2. На данный момент в России доля занятых людей предпенсионного и пенсионного возраста довольно велика. Уровень безработицы в свою очередь остается на довольно высокой отметке, а рабочие места создаются достаточно медленно по отношению к темпу экономического роста, из чего можно сделать вывод, что дополнительные трудовые ресурсы, которые образуются от повышения возраста выхода на пенсию, сейчас не нужны.

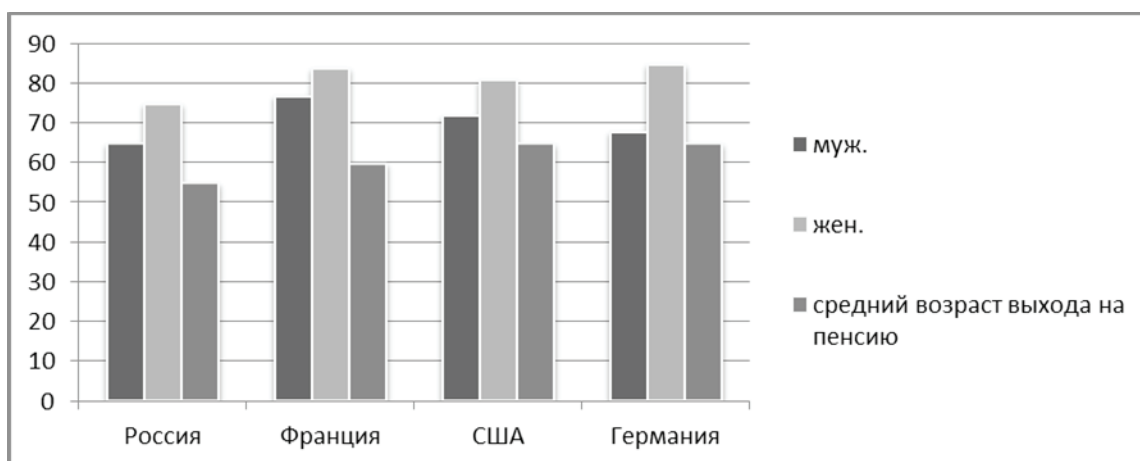


Рис. 1 Продолжительность жизни в разных странах

В последнее время увеличивается численность молодых специалистов, вступающих на рынок труда. Так же квалификация пожилых людей часто далека от требований рынка, что может перенести их в разряд безработных граждан. Таким образом, российский рынок труда не испытывает потребности в увеличении занятости пожилых людей.

3. «Норма выработки» рабочих часов в год на человека в России в среднем на 8% больше, чем в тех странах, где возраст выхода на пенсию выше, что составляет: Германия — 759 часов, Франция — 883, часов США — 862 часов, Россия — 900 часов [2]. Если на современном этапе половина мужчин и 20% женщин не доживают до выхода на пенсию, то при увеличении пенсионного возраста не доживших станет еще больше.

4. Еще одним негативным последствием, которое скажется на бюджете не в лучшую сторону, может стать рост затрат на пособия населению в связи с ростом безработицы, о которой мы говорили в пункте выше.

Россия, как и другие страны с развитой системой пенсионного обеспечения, встала перед необходимостью повышения пенсионного возраста. Но все же, как бы мера по повышению возраста выхода на пенсию не была необходима, при данном состоянии социальной сферы, при настоящем уровне и продолжительности жизни граждан, качестве рабочих мест, которые оказывают влияние на состояние здоровья людей, — эта мера не может быть проведена быстро и радикально, как этого хотят ее сторонники. Необходимо подготовить почву: принять меры, направленные на увеличение продолжительности жизни, на улучшение уровня жизни и условий труда, на улучшение демографической ситуации в стране, чтобы превышение численности пенсионеров над работающим населением не было столь критичным. Так же, популяризировать среди граждан более поздний выход на пенсию, что даст будущим пенсионерам увеличение пенсии за счет увеличения пенсионного коэффициента в соответствии с количеством проработанных лет после достижения права на получение трудовой пенсии.

#### Литература:

1. Продолжительность жизни в России и за рубежом. <http://www.who.int>
2. Сравнение пенсий за рубежом и в России. <http://www.podatinet.net/2011030915443/news/news/sravnienie-pensii-v-rossii-i-za-rubejom.html>
3. Официальный сайт ПФР. URL: <http://www.pfrf.ru/pensionres> (дата обращения: 29.09.2011).

## Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития экономики региона

Нехода Евгения Владимировна, доктор экономических наук, профессор;

Чебодаева Виктория Юрьевна, студент

Хакасский государственный университет имени Н. Ф. Катанова (г. Абакан)

*Статья посвящена особенностям корпоративной социальной ответственности приведены примеры реализации стратегии социальной ответственности на конкретных предприятиях в регионе (на примере Республики Хакасия).*

*В современном мире корпоративная социальная ответственность становится новой философией бизнеса, в соответствии с которой компании ориентируются в своей деятельности не только на получение прибыли, но также поддержание экологической стабильности и на достижение общественного блага.*

*В мировом сообществе высокоактивно обсуждаются порядок ведения бизнеса, задачи общественного контроля его результатов и последствий для заинтересованных сторон, основы взаимодействия социальных партнеров в обеспечении общественного прогресса и правила ведения диалога.*

*Сегодня термин «корпоративная социальная ответственность» часто встречается в заголовках научных исследований и на повестке дня средств информации. Также корпоративная социальная ответственность является важным изменением мышления и культуры. Для достижения таких изменений необходим соответствующий уровень культуры менеджмента.*

**Ключевые слова:** государство, корпоративная социальная ответственность бизнеса в Сибири (на примере Республики Хакасия), мотивация социальной ответственности организация

За последние двадцать лет понимание проблемы социальной ответственности бизнеса претерпело зна-

чительные изменения. Раньше преимущество было за нормативным подходом, который заключался в соблю-

дении законодательных норм и управлении. Получается, что концепцию социальной ответственности можно определить как учет интересов всех групп, которые в той или иной мере влияют на функционирование предприятия или оказываются в зоне его влияния.

Конечно, меняется и понимание социального контракта. Он учитывает уже не только две стороны — наемных работников и владельцев, но и всех заинтересованных лиц, которые так или иначе влияют на бизнес.

Такой подход к корпорации создает совсем другое представление о том, как она должна управляться. Стоит отметить, что это представление отличается от того, которого придерживаются акционеры.

Стейкхолдерский подход хорошо тем, что заставляет учитывать все обязанности корпорации. В качестве примера рассмотрим ситуацию с закрытием завода. Данное явление необходимо рассматривать не только с точки зрения прибыльности завода, т.е. со стороны акционеров. В этом случае в число стейкхолдеров входят не только держатели акций, но и рабочие, потребители, поставщики, местное население. При этом возможно преобладание интересов акционеров над интересами других стейкхолдеров, но обеспечивается учет мнения всех, на кого может повлиять закрытие завода.

Принимаемые решения влияют на социально-экономическое развитие территории присутствия компании, на уровень жизни местных жителей и многое другое. «Важным условием эффективного решения проблем развития территорий присутствия крупного бизнеса является конструктивное взаимодействие топ-менеджмента компаний с местными органами власти и общественными организациями. Стратегия взаимодействия государ-

ства, бизнеса и некоммерческих организаций не должна ограничиваться решением исключительно экономических проблем, а распространяться на все направления, позволяющие обеспечить устойчивое развитие и повышение уровня и качества жизни территории».

В Республике Хакасия корпоративная социальная ответственность становится все более значимым фактором, позволяющим оценить уровень вовлеченности компании в социальную жизнь не только собственного коллектива, но и общества в целом. Корпоративная социальная ответственность в Хакасии включает в себя множество аспектов.

Итак, анализ опыта правового регулирования и внедрения практик КСО в зарубежных странах, его сравнение с состоянием, регулированием и тенденциями развития КСО в Республике Хакасия позволили сформулировать ряд рекомендаций, которые, могли бы способствовать решению ряда социально-экономических задач и вывести развитие бизнеса в Республики Хакасия на новый уровень.

В целях снижения расходов на реализацию социальной политики государству следует больше доверять растущему бизнесу, рассматривая его в качестве партнера в решении социальных задач.

Бизнесу, при лояльности и заинтересованности средств массовой информации, важно информировать общество о своих социальных действиях, планах и идеях.

Создание благоприятной среды для коммуникации, в которой будет место эффективному диалогу секторов, совместным мероприятиям, сотрудничеству с четвертой властью — СМИ — и здоровой конкуренции в сфере социальной ответственности, обеспечит прогрессивное развитие и распространение КСО в Республике Хакасия.

#### Литература:

1. Байкин, И. А. Социальные ресурсы студенческого самоуправления / И. А. Байкин, Д. Ф. Яновский // Социально-гуманитарные знания. — 2011. — № 5. — С. 87–96.
2. Барабанов, А. Социальная ответственность бизнеса и развитие территорий / А. Барабанов, Е. Разгулина // Проблемы теории и практики управления. — 2013. — № 5. — С. 73–81.
3. Беляев, Ю. К. Оценка, нормирование и мотивация социально ответственной деятельности в кредитных организациях // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2013. — № 6. — С. 53–58.
4. Бикеева, М. В. Интегральная оценка социальной ответственности регионального бизнеса / М. В. Бикеева, И. А. Иванова // Менеджмент в России и за рубежом. — 2016. — № 5. — С. 26–33.
5. Воробьева, Т. В. Социальная ответственность личности в свете социально-гуманитарных и психологических наук // Социально-гуманитарные знания. — 2011. — № 4. — С. 328–333.
6. Воробьева, Т. В. Социальная ответственность личности в психолого-педагогических исследованиях ученых // Социально-гуманитарные знания. — 2011. — № 5. — С. 339–345.
7. Григорян, Е. С. Бизнес как субъект социальной ответственности // Региональная экономика: теория и практика. — 2012. — № 10. — С. 50–58.
8. Гусаков, Ю. Необходимо скоординировать усилия / Ю. Гусаков, Е. Тавер. // Стандарты и качество. — 2011. — № 7. — С. 64–67.

## Моделирование и инновации в аграрной экономике

Носков Андрей Викторович, студент;  
Кулагин Дмитрий Андреевич, студент;  
Захаров Константин Геннадьевич, студент;  
Ханипов Эльвир Фанилевич, студент;  
Колобова Евгения Алексеевна, студент;  
Кочнева Анастасия Андреевна, студент

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

*В статье рассмотрены проблемы трансформации аграрной экономики, предложены подходы структурного моделирования институциональной среды инновационного агрокластера.*

**Ключевые слова:** кризис, трансформация, сельское хозяйство, интегрированные формирования, агрокластер

### Введение

В условиях очередного экономического кризиса наблюдается тенденция у значительной части экономической деятельности концентрироваться вокруг агропромышленных центров. И это объяснимо — в сельской местности, как правило, отсутствует полнокровная производственная инфраструктура, не по близости поставщиков и потребителей и т.д. Сельскохозяйственные предприятия самостоятельно не в состоянии даже сгруппироваться для ведения совместных экономических операций [1].

«Отраслевая логика управления экономическим развитием устарела. Теперь отрасль становится понятием виртуальным — нет ни объекта, ни субъекта ее развития. Невозможно больше говорить об управлении отраслью».

На сегодня в аграрноориентированных республиках Северного Кавказа стоит острая проблема создания таких объединений предприятий АПК, которые смогли бы интегрировать все усилия хозяйствующих субъектов для обеспечения эффекта масштаба в развитии инноваций, разработке единого стандарта качества, решения межрегиональных производственных задач и т.п.

Подобные механизмы для создания интегрированных формирований довольно давно и успешно задействуются в практике западных стран. Они предполагают косвенное воздействие на развитие сельскохозяйственного производства территории через создание новых условий для развития агробизнеса. Кластерный подход выступает одним из эффективных подобных механизмов.

Анализируя проблемы трансформации системы интеграции сельскохозяйственных и перерабатывающих промышленных предприятий АПК и торговых предприятий, нужно оценивать соответствие политической и экономической среды деятельности хозяйствующих субъектов формам собственности на активы и механизмы распределения ресурсов, как основных факторов, воздействующих на все процессы в аграрной экономике [1–2].

По способу организации соподчинения реформируемых структур выделяют вертикальную и горизонтальную интеграцию.

Вертикальная интеграция дает предприятиям большую рыночную свободу, чем та рыночная свобода, которой обладало предприятие до вхождения в интегрированное формирование. Вертикально интегрированное формирование получает дополнительные конкурентные преимущества в рамках технологического и контрактного подходов, что дает ей возможности закупочно-производственные торговые операции с большим рычагом маневрирования издержками, ценами и т.д.

Горизонтальная интеграция заслуживает более детального рассмотрения с точки зрения экономического содержания.

Проведенное многими исследователями соответствие интеграционных процессов развития регионального АПК депрессивных субъектов СКФО всероссийским тенденциям подтвердило актуальность моделирования агрокластера в контексте реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК». Практический интерес, на наш взгляд, имеет моделирование внешней и внутренней среды инновационного кластера, его составляющих, в том числе в рамках институционального подхода, учитывающих этносоциокультурную составляющую агрокластера [2].

Касательно данной работы наиболее предпочтительным является использование принципа «институционального детерминизма», ибо различия в типе и уровне формирования региональных экономических систем определяется характером экономических институтов, установленных и поддерживаемых обществом. В этих условиях актуальной задачей является разработка модели институциональной среды агропромышленного кластера, реализация которой даст возможность устанавливать среди множества взаимосвязей между экономическими агентами кластера самые существенные для развития региона. Для решения поставленной задачи (отдельно для каждого региона) необходимо опираться на следующие методологические принципы:

1. Исследование должно быть построено на комплексном междисциплинарном подходе к проблеме,
2. Необходимо сочетать системный и процессный подходы (диалектический подход).

3. Рассмотрение проблемы в эволюционной динамике.

Применение системного подхода к исследованию агрокластера показывает, что он является сложной открытой сетевой системой, характеризующейся наличием вертикальных и горизонтальных взаимосвязей, внутренней целостностью и единством с окружающей средой. Институциональную среду агрокластера необходимо рассматривать с позиции её эволюционного развития [2]. Отличительной чертой институциональной среды агрокластера выступает совокупность экономических и социальных отношений между хозяйствующими субъектами. Институты определяют рамки отбора контрагентов и формируют развитие устойчивых связей между субъектами. То есть, можно утверждать, что речь идет о сетевом аспекте деятельности среды агрокластера, задающего траекторию взаимодействия субъектов. Сетевой анализ институциональной среды инновационного агрокластера дает возможность:

- Установить воздействие неформальных отношений между экономическими агентами агрокластера на конкурентоспособность и эффективность агрокластера в целом;
- Дать оценку структурным последствиям для экономической системы агрокластера с учетом изменений равновесия институциональной среды региона;
- Определить и систематизировать основные и второстепенные объекты институциональной среды, формирующие ядро и периферию агрокластера;
- Разработать оптимальную организационную структуру организации коммуникационных каналов агрокластера.

Надо отметить, что сетевой актор, выступая субъектом экономических отношений, является базовой институциональной единицей сетевого анализа. Причем, сетевыми акторами являются не только обособленные предприятия, но разные группы воздействия, а также государственные институты. Основные положения теории институциональных изменений экономических систем были разработаны Д. Нормом. Д. Норт систематизировал факторы институциональных изменений на две основные группы [3].

В первую группу входят факторы, создающие структурные сдвиги уровня относительных цен, под воздействием которых традиционные способы организации институциональной среды превращаются в экономически невыгодные (в числе этих факторов НТП, рост численности населения и т.п.).

Вторая группа состоит из культурноидеологических факторов, оказывающих существенное влияние на преобразование в институциональной среде.

Для установления признаков и направлений институциональных преобразований Д. Норт проанализировал положение институционального равновесия экономической системы в случае, когда при текущем соотношении конкурентных сил хозяйствующих субъектов и пакете договорных отношений, ни один из участников не считает возможным использовать ресурсы на преобразование ин-

ституциональной структуры взаимодействий [3]. Это позволило ему установить, что институциональное равновесие не обеспечивает уменьшение трансакционных затрат, более того, институциональные преобразования, наряду с перспективами увеличения прибыли, могут разрушить сложившуюся структуру взаимодействий без создания прогрессивных институциональных форм.

При сетевом анализе институциональной среды инновационного агрокластера удобно применять инструментарий математической теории графов. Причем, вектор отношений между акторами может быть направленным и ненаправленным. Отсюда, для анализа первого типа сетевых систем нужно задействовать ориентированные графы, а для исследования второго типа систем — неориентированные графы. Любая вершина ориентированного графа имеет входящие и исходящие ребра, формирующие показатели связи для данной вершины: «уровень захода» (количество входящих ребер) и «уровень исхода» (количество исходящих ребер). Анализ этих показателей позволяет сделать вывод о степени «центральности актора» в структуре сетевых взаимосвязей.

В работе Д. С. Лебедев систематизировал «концепцию престижа актора» [4], согласно которой исследуются лишь те связи актора, которые выступают принимающей вершиной ориентированного графа. Размер престижа актора зависит от численности случаев, когда он становится объектом связи, и не увеличивается от иницируемых связей, когда он является «донором». Д. С. Лебедев предложил 2 подхода для оценки престижа:

Базовый престиж. (Относительное значение сравнения числа входящих ребер для соответствующих вершин графа к общему количеству вершин. При этом, в данный показатель входят лишь связанные напрямую акторы).

Расширенный престиж. (Здесь исследуются не прямые связи, которые анализируемый актор образует посредством других акторов в рамках зоны своего воздействия).

Устоявшаяся в регионе сеть устойчивых взаимодействий участников агрокластера формирует структуру, устойчивость и особенности институциональных взаимосвязей в рамках кластера. Можно также отметить, что методы математической теории графов рассматриваются в качестве эффективного инструмента исследования эффективности институциональной среды агрокластера.

При анализе критериев развития институциональной среды агрокластера, необходимо исследовать такие особенности, как плотность институциональной среды и инновационная проводимость, влияющих на скорость диффузии управленческих и иных инноваций в рамках агрокластера [3].

## Вывод

Как видно из вышеизложенного, инновационный агрокластер как институт можно рассматривать в виде сетевой системы. Обладание устойчивыми коммуникационными



каналами и моделями транзакционных взаимодействий экономических агентов агрокластера, а также их прямое участие в процессе развития инноваций, активизации государства в этой области придаёт инновационному агрокластеру свойства системы средового типа. При этом институциональная среда агрокластера выступает ключевым фактором устойчивого развития региона, что вызывает необходимость обособления институциональных факторов процесса прогнозирования и планирования социально-экономического развития региона. Таким образом, можно отметить, что стратегическое развитие агрокластера может состоять из следующих разделов:

- стратегия создания институциональной среды агрокластера;
- стратегия развития и популяризации управленческих инноваций;
- стратегия подготовки кадров с рыночным мышлением.

Естественно, что также необходимо рассматривать и другие, не менее важные факторы развития инновационного агрокластера, в том числе сформировавшуюся в местном сообществе систему неформальных норм и традиций и т.п., что также воздействует на институциональную среду кластера.

Литература:

1. Дзагоева И. Т., Дзагоев В.А. Сельское хозяйство в условиях членства во всемирной торговой организации (ВТО). Известия Горского государственного аграрного университета. 2013. Т. 50. № 1. С. 206–208.
2. Фельдман А.Б. Управление корпоративным капиталом. М., 1999. С. 107.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начало. 1997.— 180 с.
4. Лебедев Д.С. Транзакционносетевой подход к оценке институциональных изменений // Проблемы современной экономики. 2011. № 4. С. 58–63.

## Особенности сравнительного анализа промышленных предприятий

Подрез Оксана Владимировна, магистрант  
Оренбургский государственный университет

Сравнение отнести можно к списку важнейших методов научного познания.

В 1960–1980-х годах в плановой экономике достаточное внимание уделялось сравнительному анализу между экономическими хозяйствами и деятельностью предприятий, направленному на поиск резервов эффективности и оценивания итогов работы.

На протяжении длительного времени в экономике проводились исследования, основанные на использовании сравнительного анализа или его элементов, то есть о сравнительных исследованиях можно говорить как о явлении массового характера. Однако сравнение результатов предпринимательской деятельности с достижениями основных конкурентов является пока что новой проблемой для России, возникшей из-за перехода плановой экономики в рыночную.

В советской экономике цель межзаводского сравнительного анализа была определена точно. Она заключалась в сравнении эффективности работы определенной группы предприятий, сопоставлении итоговых результатов хозяйственной деятельности различных предприятий или их объединений, в изучении причин использования тех или иных производственных ресурсов, а также выявлении резервов повышения эффективности промышленного производства.

Наиболее эффективным считалось проводить сравнения между предприятиями с массовым и крупносерийным производством, потому что там значительно лучше были поставлены планирование и учет, и намного легче было организовать работу по выявлению резервов. Очевидно, что проведение анализа не должно зависеть от типа производства, а наоборот, достигать широкого охвата сфер экономической деятельности.

На сегодняшний день, в условиях рыночного хозяйствования субъектов экономики, изменилась цель сравнительного анализа организаций, но при этом сохранилась проблема неполноты информационной базы сравнительного анализа предприятий.

Поскольку межхозяйственные сопоставления можно отнести к важным элементам системы управления, то логично предположить, что в практике российских предприятий межзаводской анализ продолжает применяться.

Межхозяйственный анализ в определенной мере находит себе применение на ряде отечественных предприятий. Статистика частоты его использования в литературе не приводится, однако специалисты предполагают, что данный вид анализа не особо распространен в силу информационной закрытости большинства предприятий.

Использование внешнего сравнительного анализа между промышленными предприятиями на практике су-

щественно различается по многим основным параметрам, при этом его приемы серьезно разнятся даже внутри одной отрасли. Уровень управленческих решений и цели сравнений варьируются от выбора долгосрочной стратегии развития до решения частных текущих вопросов.

Некоторые промышленные предприятия ограничиваются лишь сравнением технико-экономических, производственных и финансовых показателей. В таком случае база сравнения будет представлена, в основном, конкурирующими друг с другом предприятиями.

В настоящее время в практике применения межзаводского анализа можно увидеть отсутствие системности, некомплексность и фрагментарность. Сопоставимость показателей выступает как методологическая основа сравнительного анализа, так как сравнение данных, несопоставимых между собой, может привести к неверным результатам и, как следствие, ошибочным управленческим решениям.

Под сопоставимостью зачастую понимается обеспечение условий, необходимых для проведения сравнения показателей конкурирующих предприятий, направленных на получение обоснованных выводов.

Проблема сопоставимости показателей включает решение основных нижеперечисленных задач:

1) выявление показателей, которые отличаются условиями формирования. Их необходимо исключать в последующем сравнительном анализе;

2) определение видов различий, которые требуют устранения до начала межхозяйственного анализа или в процессе его проведения;

3) выбор методов, которые будут использоваться для обеспечения сопоставимости анализируемых данных.

Задача обеспечения сопоставимости данных исследуемых организациях имеет определенные трудности для аналитика, поскольку может быть ограничен или недоступен доступ к достоверной и полной информации. Одной из таких трудностей выступает сокрытие информации о теневом бизнесе в официальной отчетной документации предприятия. Такая ситуация снижает целесообразность проведения анализа и не дает полностью задействовать его потенциал.

Межхозяйственный анализ ориентирован на решение фрагментарных, текущих задач или обоснование какого-либо одного типа управленческих решений. Он слабо связан с другими возможностями получения и обработки информации о промышленных предприятиях, его место не определено в структуре управления.

Было бы более рационально, например, проводить межзаводской анализ на основе системы показателей, от-

ражающих важнейшие стороны производственной деятельности:

1) финансово-экономическое положение предприятий,

2) качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции,

3) производственно-технический потенциал,

4) эффективность использования трудовых ресурсов,

5) маркетинговая и сбытовая деятельность.

Недостаток объективных научных основ тормозит развитие сравнительного анализа. Необходима полноценная системная разработка теоретических, методических и практических аспектов межхозяйственного анализа, что позволит поднять его на более высокий уровень.

Сравнительный экономический анализ развития организаций должен включать построение рейтингов, факторный анализ и анализ динамических рядов, что позволит отслеживать фактическое развитие во взаимосвязи с исследованием динамики объемов продаж организаций и делать более точные прогнозы развития самих организаций, сфер деятельности и регионов.

Рейтинговый анализ в теории представлен как метод сравнения, который позволяет сопоставить показатели эффективности, значимости предмета анализа с данными других аналогичных объектов с целью определения общих черт либо различий между ними.

Проведение межхозяйственного анализа только между предприятиями, выпускающими идентичную продукцию, значительно ограничило бы его, поскольку в большинстве отраслей, например машиностроения, доля таких предприятий была бы невысокой.

Следует понимать, что в условиях современной рыночной экономики возникла новая проблема, которая связана с необходимостью проведения сравнения промышленных организаций, функционирующих не только внутри одной отрасли, но и на региональном, национальном и международном уровнях.

Каждые два года Федеральная служба государственной статистики публикует статистические данные о работе предприятий, находящихся внутри одной отрасли. Но к сожалению, подобная статистика неявно отражает реальное положение промышленных предприятий и внутриотраслевые особенности их функционирования, а лишь несет в себе общинформативный характер.

Результаты сравнительного анализа промышленных предприятий позволят выявить как их уровень экономического развития, так и в целом сферу экономической деятельности, в которой они функционируют.

#### Литература:

1. Свиридова Н. В., Туктарова Ф. К. Сравнительный экономический анализ развития промышленных предприятий / Н. В. Свиридова // Экономический анализ: теория и практика. 2011. № 4. С. 137–146.
2. Свиридова, Н. В. Проблемы обеспечения сопоставимости данных при проведении сравнительного экономического анализа промышленных организаций / Н. В. Свиридова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. — 2012. — № 1 (21). — С. 198–203.

3. Федорова Е. А., Левахина Е. В. Расчет комплексного показателя оценки конкурентоспособности отраслевой группы предприятий // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. Вып. 3. Ч. 1. С. 236–249.

## Системы и модели управления частными рисками

Полетаев Максим Борисович, студент;  
 Чурюкаев Виталий Алексеевич, студент;  
 Плишкин Александр Андреевич, студент;  
 Зорин Роман Вадимович, студент;

Тихомиров Евгений Витальевич, студент  
 Пермский национальный исследовательский политехнический университет  
 Носков Андрей Викторович, студент  
 Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»

*В статье исследуются особенности эволюции систем управления владельческими рисками. На основе проведенного анализа сформулировано авторское определение понятия «риск». В статье описаны основные факторы риска, ключевые методики анализа систем владельческого управления в целом и управления владельческими рисками в частности. В статье сформулированы принципы и цели формирования систем управления владельческими рисками.*

**Ключевые слова:** эволюция, модели, управление, владение, риски

### Введение

Владельцы и менеджеры любой организации вне зависимости от того в какой сфере она действует ориентированы на повышение эффективности модели управления, повышение стоимости компании и снижение рисков.

Современные модели управления целесообразно строить на основе процессно-проектного подхода, который позволяет совершенствовать существующие и внедрять новые бизнес-процессы, согласно целям индивидуальных клиентов в рамках отдельных бизнес-проектов [1].

Управление владельческими рисками достигается путем создания эффективного механизма их выявления, анализа, оценки и управления, а именно, построения адекватной системы управления владельческими рисками.

Управление рисками является важным понятием, связанным с обеспечением экономической безопасности и финансовой устойчивости организации, в свою очередь анализ и оценка рисков являются составными частями ее стратегического развития.

Стратегия организации по управлению рисками подразумевает, что все возможные риски должны быть идентифицированы, оценены, контролируемы и управляемы, что подразумевает, что уровни рисков будут поддерживаться в пределах, определенных владельцами и менеджерами учреждения.

Управление рисками — это процесс идентификации, анализа и реагирования на любые виды рисков, с ко-

торыми сталкивается организации в процессе своего функционирования. Затраты на внедрение этой системы зависят от методов, используемых, чтобы управлять неожиданными событиями.

Процесс управления владельческими рисками должен быть постоянным, а его результаты должны отражаться в управленческих решениях, направленных на принятие, сокращение или устранение рисков, влияющих на возможность достижения целей организации. Целью системы управления владельческими рисками является оптимизация возможностей взаимодействия организации с факторами риска, в целях предотвращения потерь, анализа угроз и реализации возможностей, которые сопровождают рисковое событие.

Риск сопровождает любые действия человека и организации. Важно отметить, что некоторые новые виды рисков, возникают помимо воли владельцев или менеджеров, они являются составной частью, той среды, в которой действует организация, с другой стороны значительная часть видов рисков, являются результатом деятельности организации.

Слово «риск» происходит от итальянского слова «risicare», означающего «решимость». Таким образом, риск — это выбор, а не судьба [1]. Из этого определения следует, что риск — это не является предопределенным событием, но любые действия человека или организации сопровождаются теми или иными рисками, о чем важно помнить для того, чтобы контролировать связанные с ними опасности и использовать создаваемые ими возможности.

На сегодняшний день в управленческой не существует единого определения понятия «риск». Однако, в рамках настоящей работы уставляется возможным выделить несколько определений, наиболее полно отражающих его суть:

Риск — это возможность получения благоприятных или неблагоприятных результатов предпринятых действий, носящая вероятностей характер.

Риск — это потенциально возможные события, реализация которых может привести к некоторым потерям.

Риск — это угроза того, что событие или действие, окажет отрицательное воздействие на способность организации достичь намеченных делай [2].

В менеджменте и экономике под риском понимают получение убытка в результате неправильного построения хозяйственной деятельности [3].

Анализ приведенных выше определений позволяет сделать следующие выводы:

1. Некоторые из указанных определений описывают риск как вероятность наступления благоприятного или неблагоприятного события, другие определения являются более всеобъемлющими, а именно включают вероятность проявления опасности и отрицательных или положительных последствий события.

2. В определении концепции риска, некоторые специалисты ставят знак равенства между риском и угрозой. Уточним, что угроза — это событие с низкой вероятностью проявления, но с высоким уровнем отрицательных последствий, так как вероятность ее проявления трудно оценить. Риск является событием с высокой вероятностью появления, о сути которого нет достаточной информации, чтобы оценить вероятность и последствия его наступления.

3. Некоторые понятия о риске сосредоточены только на негативных последствиях рискового события, в то время как другие принимают во внимание все переменные риска, как угрозы и, так и возможности.

4. Большинство определений сосредотачиваются на вероятности достижения ожидаемого результата действия под влиянием случайных факторов, которые сопровождают его на всех этапах совершения, независимо от области деятельности организации.

В заключение, риск можно определить, как проблему (ситуацию, событие) которые еще не произошли, но могут произойти в будущем, препятствующие достижению согласованных результатов.

Таким образом, риск — это неопределенность получения ожидаемых результатов и должен рассматриваться как сочетание вероятности «вступления и тяжести последствий».

Исходя из представленных выше концепций, на наш взгляд, риск является постоянной реальностью, неотъемлемым явлением, которое сопровождает все этапы существования организации, которое имеет определенную вероятность реализации, в зависимости от внутренних и внешних условий [4].

Одну из ключевых позиций в процессе теоретического осмысления понятия «владельческие риски» занимает теория агентских отношений, которая описывает фундаментальный конфликт интересов менеджеров и владельцев в вопросах контроля фирмы и создания ценности.

В этой связи примечательной является модель Дженсена — Мэклинга, созданная в 1976 году, в рамках которой иллюстрируются возможности снижения агентских издержек посредством предоставления менеджерам компании долей в компании, то есть наделении их правами владения. Следует отметить, что практическая реализация данной модели с одной стороны устраняя во многом проблему агентских издержек, а, следовательно, совершенствуя систему управления владельческими рисками, с другой стороны может порождать значительные организационные издержки связанные с вопросами разделения процессов владения и управления. Ключевая позиция авторов анализируемой теории заключается в том, что исключение менеджеров из числа владельцев организации снижает эффективность владельческого контроля за их действиями.

В рамках настоящего исследования анализ теории Дженсена-Мэклинга актуален также в связи с тем, что в модели влияние структуры собственности на процессы формирования системы управления владельческими рисками исследуется не только с точки зрения привлечения менеджеров в качестве владельцев, но и с позиции оценки возможностей воздействия на процессы управления организацией размеров долей владельцев, не входящих в управляющие структуры.

Авторы теории приходят к выводу, что наличие нескольких крупных владельцев повышает эффективность системы управления владельческими рисками, чем ситуация дробления собственности между значительным количеством мелких долей, так как крупные владельцы обладают большими возможностями для минимизации значительной части издержек мониторинга и имеют достаточный потенциал, чтобы влиять на процесс принятия управленческих решений.

Однако в современных условиях очевидно, что для формирования эффективно функционирующей системы управления владельческими рисками одного лишь набора минимизации агентских издержек за счет изменения структуры капитала организации недостаточно.

Существует и иная точка зрения на факторы лежащие в основе возникновения владельческих рисков помимо агентских издержек, являющихся результатом противоречий между владельцами и менеджерами, а также между разными группами менеджеров и связанной с этими процессами асимметрией информации о состоянии бизнес-процессов фирмы.

Ряд авторов, к числу которых относятся М. Барклай и К. Холдернесс, Л. Бэбчак предположили, что владельцы крупных долей имеют возможность использовать свое положение для приобретения собственной выгоды, которая не доступна владельцам меньших долей. Такого рода вы-

годам может относиться, например, возможность льготного приобретения товаров, производимых фирмой, первоочередное право выкупа активов у других владельцев и т.д.

Анализируя вышеописанную идею важно отметить, что наличие подобных льгот несет в себе не только преимущества для владельцев крупных долей, но потенциальные риски для состояния бизнес-процессов фирмы и как следствие снижению эффективности систем владельческого управления, которую можно измерить по методике [1].

Основным достижением анализируемых работ является то, что они позволяют последователям анализировать не только проблему возникновения агентских издержек и отношения между крупными и мелкими владельцами фирмы, но и в целом анализировать причины возникновения иных видов владельческих рисков, оценивать эффективность систем владельческого управления.

В конечном счете вопрос о влиянии моделей владельческого управления на результаты деятельности фирмы, является вопросом об эффективности взаимодействия менеджеров и владельцев и их взаимной способности контролировать процесс принятия решений в рамках организации [4].

Взаимодействие менеджеров и владельцев отображается на модели верхнего уровня архитектуры систем управления. Модель верхнего уровня предполагает выделение наиболее важных участников, а детализированная схема взаимодействия всех участников отображается на других моделях в процессе декомпозиции [5].

Основной задачей настоящей работы является анализ того, как размеры доли владельцев организации могут повлиять на формирование и функционирование процесса принятия решений в компании, то есть, имеют ли владельцы крупных долей больше или меньше возможностей для принятия действий, которые в конечном итоге приведут к максимизации стоимости компании.

Очевидно, что ключевое значение при ответе на этот вопрос имеет эффективность функционирования системы реализации права контроля над бизнес-процессами компании со стороны владельцев, ведь от этого фактора зависит, смогут ли владельцы сформировать такую систему владельческого управления фирмой, которая будет способствовать реализации их идей и планов. С другой стороны, наличие такой системы владельческого управления создает больше возможностей для владельцев крупных долей навязать организации свою волю в ущерб интересам других владельцев.

Одной из первых зарубежных работ посвященных анализу проблем влияния размера долей владельцев на процесс принятия решений в организациях стала работа А. Берне и Дж. Мэнса «Современная корпорация и частная собственность» изданная в 1932 году. Основное внимание в данной работе было уделено проблемам разделения процессов владения и управления в крупных государственных компаниях США.

Анализируя данную проблему Берле и Мэнс пришли к выводу, что наличие в системах владельческого управления большинства крупных государственных компаний США того времени значительного числа владельцев небольших долей в значительной мере затрудняет последним возможность влиять на процесс принятия решений в организации.

Еще одним недостатком такой модели владельческого управления авторы посчитали передачу всей полноты функций по контролю над бизнес-процессами компаниям менеджерам, что, по их мнению, стимулирует их к злоупотреблениям своим положением. На основе проведенного анализа Берле и Мэнс пришли к выводу, что разделение процессов владения и управления отрицательно влияет на эффективность системы управления организацией. Важно отметить, что дискуссия об этой проблеме в отечественной и зарубежной управленческой науке не завершена и по сей день.

Издержки мониторинга возникают в результате реализации принципалом-владельцем мероприятий, направленных на ограничение действий агентов-менеджеров. Издержки агентов-менеджеров, сопряженные с осуществлением залоговых гарантий, возникают вследствие действий агентов, направленных на то, чтобы убедить руководителей, что они не будут предпринимать действия, которые могут навредить организации.

Несмотря на возможность достижения баланса между этими двумя видами издержек, их наличие все равно будет приводить к возникновению убытков организации, вследствие несоответствия решений, принятых агентами и решений, которые позволят максимизировать благосостояние владельцев.

Риск-менеджмент основывается на разработке и осуществлении конкретных мероприятий и действий по выявлению и оценке рисков, посредством определения уровня риска. Ключевым элементом системы управления владельческими рисками должен быть механизм осуществления, надлежащего внутреннего и внешнего контроля деятельности организации с целью снижения вероятности наступления самого рискованного события или тяжести его последствий. Одной из первых работ, посвященных технологии минимизации рисков владельцев на примере деятельности оптовой фирмы, стала оптимизация финансовых результатов [6].

Этот процесс должен основываться на согласованном, комплексном наборе мероприятий и операций, осуществляемых как в рамках организации, так и во внешней среде.

## Вывод

Владельцы и менеджеры организации, независимо от иерархического уровня, должны осознавать важность управления рисками для достижения запланированных результатов и сформировать необходимые навыки для выполнения мониторинга и контроля на основе принципов эффективности и результативности.

Литература:

1. Ляндау Ю.В. Процессно-проектное управление организациями комплекса ЖКХ. Вестник РЭУ имени Г.В. Плеханова № 4 (70), 2014 г.
2. Spencer Pickett K. H. The Internal Auditing Handbook. New York: John Wiley & Sons Pub., 2012.
3. Emilia V., Ghi(3 M., Popescu M., Control and internal audit. Bucharest: Bren Pub. House, 2014
4. Чигров А.С. Организация мониторинга эффективности взаимодействия субъектов представления государственных услуг. II Чигров А.С. II Экономика и предпринимательство. — М: № 9,2015. — С. 738
5. Наими Н. Управление рисками и системы обучения управления рисками на предприятиях // Вестник Таджикского национального университета. серия социально-экономических и общественных наук. 2013. № 2–2 (107). С. 100–105.
6. Латыпова Э.А. Управление стратегическими рисками грузового порта в рамках комплексной системы управления рисками // Перспективы Развития Информационных Технологий. 2012. № 10. С. 82–88.

## Реструктуризация бизнес-процессов на малых инновационных предприятиях

Полиит-Заниздра Татьяна Александровна, аспирант  
Кубанский государственный университет (г. Краснодар)

*Данная статья посвящена описанию процесса реструктуризации бизнес-процессов на малых инновационных предприятиях как важнейшему направлению по оздоровлению компании*

*Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что главная цель реструктуризации — повышение эффективности производства, рост конкурентоспособности производимых товаров или оказываемых услуг, а успех реализуемой стратегии будет зависеть от того, насколько компании удастся сохранить возможность производить свой уникальный продукт, востребованный рынком по цене, обеспечивающий приемлемый для собственников уровень прибыли.*

**Ключевые слова:** реструктуризация, малое инновационное предприятие, производственная эффективность, антикризисное управление

Важнейшим стратегическим направлением развития России сегодня является становление инновационной экономики. Неизбежность безотлагательного принятия мер по улучшению существующего положения подтверждает последний доклад «Глобальный инновационный индекс» за 2016 год, подготовленный Корнельским университетом, школой бизнеса INSEAD и Всемирной организацией интеллектуальной собственности. В данном исследовании Россия заняла лишь 43 место. Причем, согласно данным по индексу эффективности инновационной деятельности, без учета уровня ресурсов инноваций, строчка страны в рейтинге еще ниже — 69-я. Это свидетельствует о том, что потенциал у российской инновационной экономики существует, но его реализация недостаточно действенна. Очевидно, что малоэффективно непосредственно создавать технологии — необходимо также развивать и совершенствовать процессы их внедрения из сферы разработки в область практического применения. Требуется образование крепкого связующего звена между наукой и производством. Это должен быть динамичный и продуктивный сектор экономики, способный оперативно отвечать на запросы рынка. Впрочем,

это звено уже существует, хоть и нуждается в значительном усовершенствовании, — это малые инновационные предприятия (МИП).

Формироваться данный сектор начал сравнительно недавно — в 2009 году, после вступления в силу Федерального закона, позволяющего учебным заведениям коммерциализировать результаты своей интеллектуальной деятельности. По данным Республиканского исследовательского научно-консультационного центра экспертизы (ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ) на третий квартал 2016 года, в России было зарегистрировано более 2,5 тысяч малых инновационных предприятий, незначительная часть которых является автономными, большинство же функционирует на базе вузов. Процент успешных бизнес-проектов среди них ничтожно мал, что рядом исследователей объясняется как результат недостаточной государственной поддержки всего сектора, непреодолимости административных барьеров и отсутствия инфраструктуры.

Автор данной статьи рассматривает еще один фактор — малую эффективность бизнес-процессов на самих предприятиях, недопустимо низкий уровень производительности труда. Структура МИП зачастую нужда-

ется в фундаментальных изменениях, коренных преобразованиях условий ведения бизнеса и решении проблем административного и даже психологического порядка.

Необходима реструктуризация бизнес-процессов. Этот наиболее результативный инструмент повышения конкурентоспособности компании представляет из себя процесс оптимизации системы управления, повышения эффективности использования внутреннего потенциала организации и адаптации к рыночным условиям. Если МИП не станут рентабельными, то ни законодательные инициативы, ни господдержка в отдельности не приведут систему к результату — успешной перестройке экономики, хотя без совокупности указанных факторов обойтись будет невозможно.

Реструктуризация включает в себя совокупность различных методов, выбор которых зависит от текущего состояния конкретного предприятия, отрасли, в которой оно функционирует, и экономической обстановки в целом, но первый шаг остается неизменным — это осознание проблемы, глубокий анализ ситуации и выработка руководящим звеном компании плана действий.

Как правило, у МИП, нуждающихся в преобразовании, схожие проблемы: на предприятии отсутствуют полноценные отделы маркетинга и продаж, нет финансовой устойчивости и разработанной стратегии, а о производимом продукте, либо услугах, и возможностях компании широкой общественности неизвестно, кроме того, в таких организациях, как правило, наблюдается беспорядочное ведение дел. Поэтому особое внимание во время проведения реструктуризации необходимо обратить на изменение всех бизнес-процессов, от эффективности которых в конечном счете зависит прибыльность организации и возможность для нее занять выгодное положение на рынке.

Первоочередным действием в рамках анализа ситуации является описание бизнес-процессов. Для продуктивности исследования их разделяют на несколько категорий: основные (являющиеся непосредственными источниками дохода для предприятия), обеспечивающие (поддерживающие инфраструктуру), управленческие и бизнес-процессы, способствующие развитию. После описательной деятельности формируется древо процессов, и за каждым из них закрепляется ответственный.

Необходимо брать в расчет, что сотрудники подавляющего большинства МИП — преподаватели и студенты, чаще всего совмещающие эту деятельность с работой и учебой в вузе и нацеленные, в первую очередь, на достижение научно-технического, а не экономического результата. Технологические разработки, как правило, не выходят на рынок, а используются для получения ученых степеней, причем часто после публикации в журналах идеи ученых берутся в разработку иностранными компаниями. Помимо недостатка мотивации, у сотрудников МИП отсутствуют и навыки ведения бизнеса. На сегодня основная преграда на пути коммерциализации инновационных разработок — даже не отсутствие финансовых

возможностей, а недостаточная компетенция новаторов в области продвижения своих проектов и отсутствие у них опыта вывода нового продукта на рынок. В этой связи следует переориентировать работников на получение дохода от интеллектуальной деятельности, и одновременно — нанять менеджеров-управленцев, как опытных, так и выпускников тех же вузов, к которым относятся предприятия.

В рамках переосмысления деятельности компании должны быть сформированы подразделения, отвечающие за каждый бизнес-процесс: регистрацию патентов, поиск конкурсов и грантов, инвесторов, потенциальных заказчиков, отделения, проводящие анализ рынка и выявляющие его потребности, а также ответственные за сбыт и продвижение продукта. Таким образом, в структуре МИП, помимо новаторов, должны появиться предприниматели, управленцы и маркетологи, с прописанной стратегией ведения деятельности, утвержденными должностными инструкциями и четким планом работы на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Первоочередные меры в рамках реструктуризации не требуют значительных капиталовложений и заключаются в том, чтобы в максимально сжатые сроки провести на предприятии организационную и управленческую реструктуризацию, а также, по возможности, реорганизовать его деятельность.

В рамках второго, более затратного, этапа проводится финансовая реструктуризация, компания начинает инвестировать в новое оборудование и трудовые ресурсы, занимается поиском партнеров и разработкой новых продуктов и рынков. Успех второго этапа напрямую зависит от эффективности первого, в задачи которого входит поднятие уровня надежности компании и привлечение, тем самым, дополнительных источников финансирования в виде новых клиентов, инвесторов и кредиторов, что, в свою очередь, будет стимулировать спрос на инновационную продукцию.

Таким образом, реструктуризация бизнес-процессов на малых инвестиционных предприятиях — необходимость, продиктованная велением времени. Помимо общего отставания России в сфере инновационной экономики, существует еще один отягчающий фактор — введение санкций и экономический спад, во время которого, впрочем, развитие инноваций и их успешное внедрение наиболее актуально, и при правильно выбранном подходе может как обеспечить динамически устойчивое развитие экономики, так и привести к ее резкому подъему. Для этого требуется не только новатору стать предпринимателем, но и предпринимателю — новатором, способным непрерывно находить пути преодоления преград, которые устанавливает кризис. В сфере управления бизнесом необходимы инновационные, а иногда даже новационные подходы. Определяющим вектором развития в период стагнации должны стать новые технологии, выявление и внедрение которых будет способствовать преодолению кризисных явлений.

Литература:

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» от 2 августа 2012 года, № 217.
2. Методические рекомендации «Малое инновационное предприятие шаг за шагом». Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова 2014 г.
3. Global Innovation Index 2016. Winning with Global Innovation. Author(s): WIPO, Cornell University, INSEAD | Publication year: 2016.

## Инструментарий управления производством на основе теории ограничений систем Э. Голдратта

Селиверстов Антон Сергеевич, студент;  
Митрофанов Дмитрий Евгеньевич, студент;  
Буцкая Анна Александровна, студент;  
Евстратов Алексей Дмитриевич, студент  
Тольяттинский государственный университет

*Что такое теория ограничения? ТО — это метод управления производством, с помощью которого находится и управляется основного ограничения системы. Чтобы найти ограничение, используются инструменты ТОС, в которых подробно описывается каждый шаг, для нахождения и устранения ограничения (проблемы). О некоторых из них будет описано в статье.*

**Ключевые слова:** теория ограничений, типы ограничений, 5 шагов, «Барабан-Буфер-Канат», метод критической цепи, грозная туча

Теория ограничений — популярный метод управления производством, разработанный в 1980-е годы Э. Голдраттом, в основе которого лежит нахождение и устранение (управление) ключевым ограничением системы. Особенность метода состоит в том, что предпринимая усилия над управлением малым количеством аспектов системы, добивается эффект, который превышает результат синхронного воздействия на все или большинство проблемных мест системы сразу.

Подход ТО основывается на том, чтобы выявить ограничение и управлять им с целью наращивания скорости генерации прибыли. Методологически теория ограничений включает в себя логические инструменты, которые позволяют найти ограничение, выявить стоящее после него противоречие, находить решение и внедрять его с учетом заинтересованностей всех сторон. Нацеленность на конечную прибыль позволит добиться результатов за 2–3 месяца. Теория ограничений применяется в управление производством, проектами, закупками и дистрибуцией товара.

Типы ограничений:

– Limiting the power — недоиспользование ресурса, который необходим, чтобы создавать дополнительный продукт в единицу времени.

– Limitation of market volume — недоиспользование ожиданий рынка, которые возможно применить для наращивания заказов.

– Time limit — недоиспользование времени, что может привести к не выполнению обязательств перед заказчиком, а также увеличить бизнес-мощность.

5 шагов для нахождения и устранения «слабого звена» в рамках теории ограничения систем.

### Шаг 1. Выявить ограничение.

Ограничение — это «узкое место» в организации, тот фактор (человеческий или материальный) или условие, которое не даёт развиваться. Ограничения бывают внешние и внутренние. Внешние — факторы рынка (насыщенность конкуренции, влияние политической обстановки, ёмкость). Внутренние — квалификация сотрудников или пропускная способность машин в производстве.

Во время этого этапа нужно найти ограничение. Вы можете его знать, а можете использовать разные методы: ТРИЗ, построение блок-схем, мозговой шторм и т.д.

Для удобства будем работать с примером. Существует производство, выпускающее продукцию на станках. Ограничение — проблемный станок, который делает 10 единиц продукции и является самым низким показателем. Можно



повысить выпуск продукции за счёт других станков, но это не устранил ограничение. Задача — решить, как повысить эффективность данного станка.

**Шаг 2. Решить, как использовать ограничение максимально.**

Несомненно, что в данном случае главная задача состоит в том, чтобы повысить эффективность станка. Для этого нужно разработать правила: своевременный ремонт станка, постоянная загруженность, проводить профилактику. Иными словами, нужен комплекс мер, которые смогут максимально убрать негативный аспект. В условиях производства не всегда можно устранить проблему полностью — если бы ограничение было в квалификации работника, то на его место можно было бы нанять нового, лучшего профессионала, но в случае материального аспекта, могут быть определённые ограничения.

**Шаг 3. Управление через ограничение.**

Внимание управленца должен быть направлен на проблемный станок. Нужно постоянно наблюдать за его работай. На данном этапе уже должны быть видны первые результаты: производительность вырастет, если всё было сделано правильно.

**Шаг 4. Расширение ограничения.**

После устранения ограничения и улучшения проблемного параметра (например, станок стал делать 14 единиц вместо начальных 10), нужно подумать, возможно ли усовершенствовать процесс ещё.

**Шаг 5. Вернуться к шагу номер 1.**

Возврат к первому шагу означает поиск нового ограничения уже более актуального в новых условиях. Таким образом наступает новый этап усовершенствования бизнеса.

**Инструменты теории ограничения**

**Метод «Барабан-Буфер-Канат».**

В любой деятельности одним из наиболее непростых вопросов считается планирование производственного процесса дальнейшее управление им. ТО предлагает методику для этого процесса названную «*Барабан-Буфер-Канат*».

Суть заключается в следующем: В тщательном планировании нуждается лишь ограничивающий ресурс, другие участки цепи обязаны лишь работать синхронно.

«*Барабан*» — это внутренний ресурс ограниченной мощности (РОМ), иными словами, это показатели того, сколько организация может сделать продукции. Несомненно, что начать планирование и управление стоит именно с него, поскольку от работы «*барабана*» будет за-

висеть результат. Оставшиеся части должны полностью ему подчиняться.

«*Буфер*» — это особенный защитный механизм, который исключает «простои» в производстве. Говоря проще, это определённый запас материалов, который обеспечивает непрерывную работу «барабана». Но это временно аспект, а не количественный, ведь цель «*буфера*» в том, чтобы новый материал поступали до того, как иссякнут предшествующие.

«*Канат*» — это взаимосвязь, которая обеспечивает синхронность загрузки материалов и скорость работы ограничения. При такой организации производство не может быть перегружено, потому что новые материалы поступают только после того, как запас доходит до определённого минимума.

Метод Б-Б-К, позволяет управлять производством так, чтобы укладываться в сроки и сокращать время на производство.

**Метод критической цепи.**

**МКЦ** (метод критической цепи) был тоже описан Элияхом Голдратом, но немного позднее Теории ограничений, в 1997 г. Это инструмент для управления и планирования проектами, показывающий их зависимость от ресурсов, неопределённостей и рисков.

В деле управления очень часто появляются негативные эффекты, причина этому три главных фактора: *многозадачность, синдром студента и закон Паркинсона*.

С *многозадачностью* встречался наверное каждый. Это когда мы беремся за одно дело, но потом бросаем его и начинаем работу над чем-то значимым на тот момент времени, позже и это дело остаётся незавершённым. Каждый раз, бросая работу, это приводит к потере времени и эффективности, так как снова приходится «влияться в работу».

*Синдром студента* — ужасная привычка многих откладывать на потом и начинать делать в самый последний момент.

*Закон Паркинсона* — работа занимает всё время, которое на неё было отведено.

Метод критической цепи позволяет бороться с этими негативными факторами. Требование первое — уменьшить многозадачность так, чтобы сотрудники были заняты выполнением текущих задач. Требование второе — нельзя игнорировать закон Паркинсона. Не стоит забывать, что если проект сделан раньше срока, всегда найдётся работа по его совершенствованию, что приведет к сдаче проекта в срок или возможно позже, из-за этого может сложиться мнение, что время на работу было поставлено правильно.

Литература:

1. Уильям Детмер. «Теория ограничений Голдрата».
2. Теория ограничений и 5 шагов тос, ТОСPEOPLE сообщество Теории ограничений, <http://tocpeople.com/>

## Взаимосвязь адаптации, мотивации и организационной культуры компании

Семик Мария Юрьевна, менеджер по персоналу;  
Шумилина Арсения Александровна, стажер;  
Родина Елена Александровна, стажер  
ООО «Мебель Град» (г. Владивосток)

*В статье рассматриваются теоретические аспекты адаптации и мотивации персонала, а также особенности взаимосвязи данных кадровых процессов и организационной культуры.*

**Ключевые слова:** адаптация персонала, мотивация персонала, организационная культура

В настоящее время организационная культура играет огромную роль не только в развитии организации, но и, конечно же, в развитии российской экономики в целом, по причине того, что за последние несколько десятилетий социально-экономическая система Российской Федерации подверглась значительным изменениям, сформировав рыночную систему, успешность которой напрямую зависит от активности предпринимательских структур. И, несомненно, функционирование организационной культуры невозможно без грамотной организации таких кадровых процессов как адаптация и мотивация персонала.

Организационная культура определяется во многом как набор целей, ценностей, норм и правил, носящих сравнительно стабильный характер и разделяемых большей частью её сотрудников. К. Шольц утверждал, что организационная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и, к слову, само формируется под воздействием их поведения. Продолжением данного явления можно считать определение У. Оучи. Он считал вышеупомянутый феномен совокупностью символов, церемоний и мифов, сообщающих сотрудникам организации важные представления об её ценностях и убеждениях [1].

Для полного понимания понятия организационной культуры хотелось бы привести подход А. Харриса и Р. Морана. Согласно их мнению, культура организации включает в себя следующие компоненты: ценности и нормы; убеждения и мотивы; ментальные привычки и обучение; коммуникации и язык общения; одежда и внешний вид; время и осознание времени; взаимоотношение и различие полов и статусов; трудовая этика и мотивирование. Данные компоненты в совокупности, единство их понимания и координация деятельности на всех уровнях способствуют как разрешению проблем внутренней интеграции и внешней адаптации, так и эффективности организации в целом [2].

Адаптация в профессиональной сфере рассматривается как приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических, и бытовых условиях труда и отдыха [3].

Однако, современные мировые тенденции способствующие процессам трудовой миграции вносят свои кор-

ректировки в процессы профессиональной адаптации. Прежде всего, речь идет о социально-культурной адаптации трудовых мигрантов, которые трудоустраиваются на российские предприятия. Без эффективной организации адаптационного процесса невозможно рассчитывать на высокую результативность их труда. Особую сложность представляет организация коммуникаций и передача корпоративного опыта новым сотрудникам [4]. Частично это происходит из-за языкового барьера, но чаще всего из-за нежелания «сторожил» делиться своими знаниями и опытом с новичками. Кроме того новички стараются держаться вместе, что затрудняет интеграцию спонтанно образовавшейся субкультуры в устоявшуюся организационную культуру.

Адаптация, рассматриваемая с позиции элемента организационной культуры, представляет собой форму трудовой мобильности, вызванную необходимостью приспособиться к правилам и установкам в организации. Адаптированность работника к сформированной организационной культуре проявляется в его поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности, среди которых можно выделить:

- эффективность труда;
- усвоение информации и её практическая реализация;
- рост всех видов активности [5].

И наконец, мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [6]. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей. Однако важно помнить, что для наибольшей эффективности и результативности необходимо грамотно определять потребности и побуждения работников, а также направлять их поведение, мотивируя тем самым сотрудников к выполнению поставленных целей и задач, что, в конечном счете, направлено на достижение миссии, высшей цели организации.

Если говорить о взаимосвязи и влиянии мотивации на организационную культуру, то стоит выделить, что посредством выстраивания ценностных ориентиров, которые выступают основой любой мотивации, формируется и развивается организационная культура [7]. В свою очередь, также важно отметить и о влиянии культуры ор-

ганизации на мотивацию сотрудников: ведь именно она выступает главным средством гармонизации интересов работников. Всё вышесказанное говорит о значимости организационной культуры в системе трудовой деятельности работников на современной этапе развития бизнеса. Сотрудник будет чувствовать себя вовлеченным тогда, когда он отождествляет себя с организацией и испытывает некую эмоциональную связь с компанией, коллективом, делом, за которое «болеет». Именно тогда работники способны и готовы активизировать свои действия в стремлении достижения общей поставленной цели организации [8].

Кроме того, результативная мотивация работников положительно влияет на удовлетворённость трудом, что способствует как благополучию и стабильности сотрудников, так и развитию организационной культуры и организации в целом. В организации мотивация формируется, применяется и развивается в следующих формах:

- воспитание как формирование базовой системы мотивов поведения сотрудника адаптируемой к конкретной ситуации;
- инициирование как создание определённых условий для мотивов сотрудника организации;
- активизация как целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотиваций сотрудника;
- мотивирование как использование внутренних побуждений сотрудника организации, обусловивших его конкретное поведение [9].

Вышеназванные проявления конкретизируют разнообразие методов мотивации сотрудника в рамках существующей организационной культуры. В широком понимании вместе с ними к мотивации относят такие проявления организационной культуры как морально-психологический климат, корпоративные отношения, стиль поведения в коллективе и прочее [8].

#### Литература:

1. Пак В.Д. Основные определения организационной культуры / Международный научно исследовательский журнал 2014. № 9 (28). С. 135–136.
2. Масилова М.Г. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности вуза/ М.Г. Масилова / Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2013. № 1 (19). С. 129–137.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова — М.: Проспект, 2012. 56 с.
4. Якимова З., Шкодич И., Ибрагимова М. Проблемы социокультурной и правовой адаптации в Приморском крае трудовых мигрантов — беженцев из Украины // Общество и экономика. 2015. № 3. С. 144–155.
5. Родионова В. О. Методы адаптации персонала конкурентоспособного предприятия к новой организационной культуре [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>.
6. Tsareva N. A., Vlasenko A. A., Ivanuyga O. I. The concept of labour motivation of the modern Russian scientists [Электронный ресурс] // Turkish online journal of design art and communication. 2016. November pp. 2571–2585. — Режим доступа: <http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME6-NOVSPCL.html>
7. Царева Н. А., Черная Ю. А., Шамахова Ю. В. Особенности мотивации труда государственных служащих: роль организационной культуры // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 217–222.
8. Масилова, М.Г. Вовлеченность персонала как характеристика организационной культуры / М.Г. Масилова, Ю.В. Бурцева // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2016. № 3. С. 137–145.

Как правило, люди, работающие в организации (вне зависимости от её размера) стремятся к поддержанию благоприятного социально-психологического климата вокруг себя, налаживанию и сохранению хороших отношений с коллегами, участию в корпоративных мероприятиях, причастности ко всему, что происходит в компании. И HR-менеджер должен сделать так, чтобы это стремление к сопричастности не пропало, а наоборот, принесло организации выгоду [10]. И, прежде всего, в достижении этого чувства сопричастности, необходимо соблюдение следующих принципов:

Во-первых, организация (в лице руководства, HR-менеджеров и «сторожил» компании) должна помогать новичкам адаптироваться к условиям труда, организационным нормам и правилам, традициям и ценностям, передавать корпоративный опыт и знания, вне зависимости от стажа работы, национальности или вероисповедания нового сотрудника, если он принят на работу и изъявляет искреннее желание стать частью организации.

Во-вторых, руководство организации и HR-менеджеры должны найти способ соотнести цели и задачи организации с личными целями и задачами сотрудников, выстроить такую систему мотивации и стимулирования труда, которая максимально совпадала с потребностями сотрудников организации, тем самым укрепляя её организационную культуру изнутри.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что данные явления, а именно адаптация, мотивация и организационная культура имеют общую основу: они охватывают цели, ценности, нормы и правила, от чего, в свою очередь, зависит эффективность не только деятельности отдельно взятого работника, но и, несомненно, успешность организации в целом.

9. Мотивация и её роль в организационной культуре [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://stugme.org>.
10. Якимова З. В. Корпоративная культура: как инструмент привлечения и удержания персонала / З. В. Якимова, И. А. Супцарел // Тезисы докладов второй региональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников — 2011». 27 октября 2011 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. С. 46–50. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-up-oct-2011.pdf>

## Особенности энергетической логистики (на примере международных поставок электроэнергии из Российской Федерации)

Семкина Анастасия Алексеевна, студент  
Государственный университет управления (г. Москва)

*Данная статья посвящена рассмотрению специфических особенностей энергетической логистики на примере компании ПАО «ИНТЕР РАО».*

**Ключевые слова:** логистика, энергетическая логистика, электроэнергетическая отрасль, Единая энергетическая система России, производство электроэнергии, энергетическая система, логистическая система

Роль электроэнергетической отрасли невозможно переоценить в эпоху глобального потребления энергоресурсов. В настоящее время ни одно производство, ни одна отрасль в сфере обслуживания не обходится без использования электрической и тепловой энергии. Энергия — главная основополагающая часть двигателя мирового прогресса [1]

Единая энергетическая система России (ЕЭС России) — совокупность производственных и иных имущественных объектов электроэнергетики, связанных единым процессом производства (в том числе производства в режиме комбинированной выработки электрической и тепловой энергии) и передачи электрической энергии в условиях централизованного оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике. [5]

Энергетическая система, представляя собой топливно-энергетический комплекс, охватывает такие подсистемы как энергетические ресурсы, выработка энергии, преобразование энергии, передача энергии и конкретное использование различных видов энергии.

Логистический подход позволяет рассматривать ЕЭС как самый главный объект макроэнергетических систем, включающий производителей и поставщиков электроэнергии, а также электрические сети. В качестве макроэнергетических систем выступают региональные энергетические системы, а предприятия (энергопроизводящие, энергопоставляющие и энергопотребляющие) являются «островными» объектами микроэнергетической логистики (микроэнергетическими системами).

Взаимоотношения участников процесса энергоснабжения носят неразрывный характер. В связи с этим образуется полная логистическая цепь. Поскольку каждый участник может являться звеном другой (других) цепи, то формируется логистическая сеть.

Современная трактовка энергетической системы явно включает в себя основополагающие принципы энергетической логистики: системность, комплектность, конкретность, конструктивность, безопасность, экологичность, надежность, вариантность, иерархичность, адаптивность, эффективность затрат и другие. [3]

Другим немаловажным вопросом является понимание энергопотока как логистического потока и соответствующее им управление. Электроэнергетика по своей физической природе функционирует как потоковый процесс. В связи с этим возникает оправданный ряд вопросов о качестве отпускаемой продукции и надежности поставок. Потребитель просто лишен возможности вернуть производителю некачественный товар. Таким образом, можно определить одну из важнейших задач энергетической логистики — осуществление управления энергетическими потоками в реальном времени с целью обеспечения надежного и качественного электроснабжения конечного потребителя [2].

Внешнеэкономическое энергетическое сотрудничество в сфере энергетики включает следующие основные виды:

- Двустороннее сотрудничество с зарубежными компаниями.
- Сотрудничество с международными межправительственными организациями, конференциями.
- Сотрудничество с международными неправительственными организациями конференциями.
- Сотрудничество с российскими и зарубежными национальными комитетами, комиссиями и организациями, занимающимися международным сотрудничеством в сфере энергетики [4].

Одной из динамично развивающихся российских электроэнергетических компаний является ПАО «Интер РАО». Суммарная установленная мощность электро-

станций, входящих в состав Группы «Интер РАО», составляет около 18000 МВт. Компания ведет активную инвестиционную деятельность, занимает доминирующие позиции в России в сфере экспорта/импорта электроэнергии.

В настоящее время на территории России функционируют оптовый и розничный рынки электроэнергии и мощности. Группа «Интер РАО» в рамках обеспечения внешнеэкономической деятельности реализует и закупает электроэнергию на оптовом рынке электрической энергии и мощности (ОРЭМ).

С учётом технологических и системных ограничений Единой энергетической системы России территория страны разделена на: первую ценовую зону (включает европейскую часть России и Урал), вторую ценовую зону (Сибирь), четыре неценовые зоны (Калининградская область, Дальний Восток, Архангельская область, Республика Коми).

Объёмы импортируемой электроэнергии реализуются преимущественно на конкурентной основе в рынке на сутки вперед, а также на балансирующем рынке. Реализация электроэнергии и мощности осуществляется и в неценовой зоне. В обеспечение экспортных поставок осуществляются закупки электроэнергии и мощности на ОРЭМ в ценовых и неценовых зонах.

В неценовых зонах цены на электроэнергию и мощность регулируются государством. В первой и второй ценовых зонах закупка осуществляется с использованием следующих возможных договорных конструкций: регулируемые договоры купли-продажи электроэнергии и мощности; покупка электрической энергии по свободным (нерегулируемым) ценам в рынке на сутки вперед, организованном на торговой площадке «Администратора торговой системы» (АО «АТС», <http://www.atsenergo.ru/>); покупка электрической энергии по свободным (нерегулируемым) ценам на балансирующем рынке электроэнергии, организованном на площадке «Системного оператора» (АО «СО ЕЭС», <http://www.so-ups.ru/>); покупка мощности по договорам купли-продажи мощности по результатам конкурентного отбора

мощности (КОМ); покупка мощности по договорам о предоставлении мощности (ДПМ); покупка мощности по договорам купли-продажи мощности новых АЭС и ГЭС; покупка мощности генерирующих объектов, отнесенных к генерирующим объектам, поставляющим мощность в вынужденном режиме (ВР); покупка мощности по договорам купли-продажи мощности на основе использования возобновляемых источников энергии (ДПМ ВИЭ) [7].

Функционирование оптового рынка осуществляется в рамках действующей законодательной и нормативной базы при взаимодействии потребителей и генераторов, а также нижеперечисленных организаций технологической и коммерческой инфраструктуры:

- Акционерное общество «Системный оператор Единой энергетической системы»;
- Публичное акционерное общество «ФСК ЕЭС» (входит в группу компаний ПАО «Россети»);
- Ассоциация «НП Совет рынка».
- Акционерное общество «Администратор торговой системы оптового рынка электроэнергии».
- Акционерное общество «Центр финансовых расчётов».

«Интер РАО» работает во многих звеньях цепочки создания стоимости в электроэнергетике. Присутствие в различных сегментах отрасли, таких как электрогенерация, энергосбыт, трейдинг и инжиниринг, позволяет добиваться синергии и максимизировать эффективность работы предприятий группы «Интер РАО».

Данные о коммерческом экспорте и импорте электроэнергии Группы «Интер РАО» через границу РФ представлены в таблице 1.

Три компании Группы «Интер РАО» осуществляют сбыт электроэнергии для крупных промышленных потребителей:

- РН-Энерго.
- «Промышленная энергетика».
- РТ-Энерготрейдинг.

Сбыт электроэнергии также осуществляет электросетевая компания Группы «Интер РАО», работающая в За-

Таблица 1. Квартальные производственные результаты за 2016 год

	1 квартал 2016	Изменения относительно 2015	1 полугодие 2016	Изменения относительно 2015	9 месяцев 2016	Изменения относительно 2015
Финляндия	1534	-15,1%	2762	+23,9%	3651	+46,6%
Литва	805	-4,3%	1328	-3,9%	2025	-7,2%
Китай	494	-14,1%	1210	-17,7%	2415	-3,4%
Грузия	336	+40,2%	387	+56,4%	389	+47,0%
Казахстан	308	-28,7%	593	-26,2%	885	-25,3%
Белоруссия	116	-16,4%	1332	+6,0%	3013	+30,1%
Монголия	52	-7,3%	133	-1,8%	237	+7,6%
Южная Осетия	49	+3,1%	80	+1,4%	104	+3,0%
Украина	21	-98,3%	63	-96,0%	91	-95,9%
Азербайджан	13	-9,1%	25	-	42	-

кавказье, — «Теласи», а также компании Группы, работающие в странах Балтии: Inter RAO Ljetuva, Inter RAO Latvia, Inter RAO Festi.

Одним из перспективных направлений для развития международного бизнеса и расширения географии присутствия Группы «Интер РАО» является экспорт энергетического оборудования и инжиниринговых услуг. Для развития данного направления в 2011 году была создана специализированная компания ООО «Интер РАО-Экспорт», которая также выступает агентом по продвижению на мировые рынки инновационных продуктов и технологий предприятий Группы [7].

В настоящее время основным регионом присутствия «Интер РАО — Экспорт» является Южная Америка. Проекты реализуются в таких странах, как Венесуэла,

Эквадор, Куба (в двух последних открыты официальные представительства компании).

Энергия является источником развития современных государств, основой их экономики, международной и национальной безопасности, а поиск источников энергии остается одной из главных сфер человеческой деятельности. Логистика в этой сфере остается неотъемлемой ее частью. В связи с этим весь арсенал современных методов и средств организации и управления энергосистемой направлен на достижение надежного электроснабжения. Среди таких методов и средств главенствующее место отводится логистике, поскольку формирование единого мирового энергетического пространства и, в частности, организация его с применением принципов логистики является гарантией успешного развития мирового сообщества.

#### Литература:

1. Воронов В. И., Воронов А. В. Международные товаропроводящие сети // Маркетинг. 2013. № 6 (133). С. 20–28.
2. Омельченко Д. П., Уваров И. П. Логистика в энергетика как инструмент в вопросах качества и надежности энергоснабжения // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 2–3.;
3. Полуботко А. А. Надежность и качество поставок электроэнергии — категории эффективности логистической системы. Статья. Ростов. РИНХ. 2009.
4. Сафина А. Р. Основные принципы логистики в энергетической отрасли России // Экономика и управление: проблемы и решение. — № 4. — 2016
5. Сергеев В. И., Кизим А. А., Эльяшевич П. А. Глобальные логистические системы. СПб.: Бизнес — пресса, 2001. 240 с.
6. Савенкова Т. И. Логистика учебное пособие. Москва. ОМЕГА — Л. 2009.
7. Материалы официального сайта Интер РАО <http://www.interra.ru>

## Разработка мероприятий по повышению прибыли торговой организации

Солдатенко Татьяна Андреевна, студент  
Тульский университет

**П**рибыль — одна из важнейших и самых сложных экономических категорий, занимающая одно из центральных мест среди инструментов управления экономикой. Значение прибыли в условиях рынка настолько велико, что ее называют первичным двигателем экономики. Можно сказать, что стремление к получению прибыли — это выражение основного принципа рационального поведения в экономике — достижения максимальных результатов при минимальных затратах.

Показатели финансовых результатов организации являются важнейшими в управлении ее хозяйственной деятельностью. Такая информация пользуется наибольшим спросом среди различных ее пользователей. Внутренние пользователи используют финансовые результаты при анализе финансово-хозяйственной деятельности и принятии управленческих решений. Инвесторы используют этот показатель для оценки о ривоканности и доходности предполагаемых инвестиций. Налоговые органы рас-

сматривают этот показатель с фискальной точки зрения. Для контрагентов организаций финансовые результаты служат основой для оценки платежеспособности и применяются при предварительной экспертизе хозяйственных договоров.

Актуальность работы состоит в том, что недостаточное внимание к анализу и планированию прибыли может привести к отрицательным последствиям и для самих компаний, и для экономики страны в целом. Проблемы формирования государственного бюджета, своевременного пополнения его доходной части, сбалансированности доходов и расходов, обеспечения финансирования федеральных и региональных потребностей, а следовательно, и достижения роста налоговых поступлений и повышения уровня собираемости налоговых платежей, могут быть решены только при росте числа прибыльных предприятий.

В целом проблема управления прибылью предприятий является основной и сложнейшей задачей, решение

которой является обязательным условием эффективного экономического роста экономики и уровня жизни населения. Поэтому выбор данной темы является актуальным в современных условиях.

Главной задачей компании является переход к управлению финансами на основе анализа ее финансово-экономического состояния с учетом постановки стратегических целей деятельности, адекватных рыночным условиям, и поиска путей их достижения. Анализ финансово-экономического состояния компании является базой для всех последующих действий. Причем внимание должно уделяться не только методам финансового анализа, но и исследованию полученных результатов и выработке управленческих решений.

Одной из составляющих системы финансового управления прибылью является бюджетирование. Преимущества бюджетирования состоят в следующем:

- возможность детализировать концепцию развития бизнеса;
- четкое планирование финансово-хозяйственной деятельности;
- прогнозирование прибыли;
- информирование сотрудников о планах работы предприятия и координация деятельности его подразделений;
- контроль и оценка эффективности работы руководителей и подразделений;
- заблаговременное выявление потребности предприятия в ресурсах;
- оптимизация финансовых потоков и распределения ресурсов;
- возможность использовать опыт исполнения прежних бюджетов для корректировки работы предприятия в будущем.

Цель работы заключается в разработке практических рекомендаций по совершенствованию управления прибылью спортивного магазина.

Задачи исследования:

- рассмотреть экономическую сущность и функции прибыли;
- раскрыть содержание и роль экономического анализа в управлении прибылью;
- рассмотреть методы управления прибылью;
- проанализировать управление прибылью спортивного магазина.
- разработать мероприятия, по повышению эффективности управления прибылью спортивного магазина.

Нормативной базой исследования служат законы Российской Федерации, Постановления Правительства и акты законодательства, а также документы, регулирующие деятельность предприятий в части формирования и учёта финансовых результатов.

При написании работы были использованы такие методы исследования, как обобщение, группировка, методы экономического анализа. В качестве информационной базы были использованы аналитические и информаци-

онные материалы, опубликованные в российской периодической печати, а также материалы бухгалтерской (финансовой) отчётности хозяйствующего субъекта спортивного магазина.

Управление прибылью представляет собой систему принципов и методов разработки и реализации управленческих решений по всем основным аспектам ее формирования, распределения и использования на предприятии.

Эффективное управление прибылью предприятия обеспечивается реализацией ряда принципов, основными из которых являются:

1. Интегрированность с общей системой управления предприятием. Управление прибылью непосредственно связано с производственным менеджментом, инновационным менеджментом, менеджментом персонала, инвестиционным менеджментом, финансовым менеджментом и некоторыми другими видами функционального менеджмента.

2. Комплексный характер формирования управленческих решений. Все управленческие решения в области формирования и использования прибыли взаимосвязаны и оказывают воздействие на конечные результаты управления прибылью. В ряде случаев это воздействие может носить противоречивый характер. Так, например, осуществление высоко прибыльных финансовых вложений может вызвать дефицит финансовых ресурсов, обеспечивающих производственную деятельность, и как следствие существенно уменьшить размер операционной прибыли.

3. Высокий динамизм управления. Это связано с высокой динамикой факторов внешней среды в рыночной экономике. Кроме того, меняются во времени внутренние условия функционирования предприятия, особенно на этапах перехода к последующим стадиям жизненного цикла.

4. Вариативность управленческих решений. Реализация этого требования предполагает, что подготовка каждого управленческого решения в сфере формирования, распределения и использования прибыли должна учитывать альтернативные возможности.

5. Ориентированность на стратегические цели. Управленческие решения текущего периода не должны вступать в противоречие с миссией предприятия, стратегическими направлениями его развития.

Главной целью управления прибылью является обеспечение максимизации благосостояния собственников предприятия в текущем и перспективном периоде. Эта главная цель призвана обеспечивать одновременно гармонизацию интересов собственников с интересами государства и персонала предприятия.

На примере спортивного магазина проведено исследование практических и теоретических вопросов управления прибылью.

Прибыль — одна из важнейших экономических категорий, занимающая одно из центральных мест среди инструментов управления экономикой. Значение прибыли в условиях рынка настолько велико, что ее называют первичным двигателем экономики. Недостаточное внимание

к анализу и планированию прибыли может привести к отрицательным последствиям и для самих компаний, и для экономики страны в целом.

Управление прибылью представляет собой систему разработки и реализации управленческих решений по всем основным аспектам ее формирования, распределения и использования на предприятии. Успешное функционирование системы управления прибылью предприятия во многом определяется эффективностью ее организационного и информационного обеспечения.

Система организационного обеспечения управления прибылью представляет собой взаимосвязанную совокупность внутренних структурных служб и подразделений предприятия, обеспечивающих разработку и принятие управленческих решений по отдельным аспектам формирования, распределения и использования прибыли, и несущих ответственность за результаты этих решений.

Система показателей информационного обеспечения управления прибылью делится на три основные группы.

1. Показатели финансовой отчетности предприятия.
2. Показатели управленческого учета предприятия.
3. Нормативно-справочные показатели.

Главным инструментом управления прибылью служит анализ — процесс исследования условий и результатов ее формирования, распределения и использования с целью выявления резервов повышения доходности. Анализу подлежит не только формирование, но и распределение чистой прибыли. Обеспечивая производственные, материальные и социальные потребности за счет чистой прибыли, предприятие должно стремиться к установлению оптимального соотношения между фондом накопления и потребления с тем, чтобы учитывать условия рыночной конъюнктуры и вместе с тем стимулировать и поощрять результаты труда работников предприятия.

#### Литература:

1. Абрютин Н. С., Грачев А. В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятий. — М.: Бизнес-центр, 2015. — 256 с.
2. Ануфриев В. Е. Учет и планирование финансовых результатов // Бухгалтерский учет. — 2011. — № 4. — с. 45–52. Бороненкова С. А. Управленческий анализ: Учеб. Пособие. — М.: Финансы и статистика, 2013. — 384 с.
3. Бочаров В. В. Финансовый анализ. СПб: Питер, 2014. — 240 с.
4. Владимирова Л. П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка. Учебное пособие. — М.: Издательский дом «Дашков и К», 2014. — 398 с.
5. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости продукции: Учеб. Пособие. — М.: Финансы и статистика, 14–720 с.
6. Чернышева Ю. Г., Чернышев Э. А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: 100 экзаменационных вопросов. — М.: ИКЦ «МарТ», 2016–208 с.
7. Семенович А. В. Методика постановки и ведения управленческого учета [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.upravlenie.h1.ru/uchet.htm>
8. Любушин Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. — 448 с.
9. Крылов Э. И. Маржинальный анализ себестоимости и прибыли. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. — 117 с.
10. Толпегина О. А. Анализ прибыли: теория и практика исследования // Экономический анализ: теория и практика. — 2015. — № 2. — с. 26–33

## Налоговый учет в коммерческих организациях

Стельмах Инна Александровна, магистрант;

Сверчкова Ольга Федоровна, кандидат экономических наук, доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты (Ростовская обл.)

*Статья посвящена налоговому учету в коммерческих организациях, отличительным особенностям бухгалтерского и налогового учетов.*

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, налоговый учет, бухгалтерская отчетность, бухгалтерский баланс

*The article is devoted to the tax accounting in commercial organizations, distinctive features of accounting and tax accounting.*

Учет является важнейшим источником, поставщиком фактической информации различным объектам

управления — службам предприятия, его подразделениям, менеджерам, которые используя эту информацию



с другими данными, вырабатывают и принимают соответствующие управленческие решения. Бухгалтерская информация широко используется в оперативно-техническом статистическом учете, для планирования, прогнозирования, выработки тактики и стратегии деятельности. Пользователями информации, отраженной в типовой бухгалтерской отчетности организации, являются различные потребители-инвесторы; кредиторы; кредитные учреждения; различные юридические и физические лица, предоставившие займы организации; государственные органы; администрация организации и ее работники и другие пользователи. [4]

Бухгалтерский учет изучает количественную сторону хозяйственных явлений в неразрывной связи с их качественной стороной путем сплошной, непрерывной, документально обоснованной и взаимосвязанной регистрации хозяйственных фактов как в денежном выражении, так и в натуральных показателях.

Проблема качества информации также стоит в России достаточно остро — предоставляемая информация зачастую есть просто отражение первичных документов, ее релевантность или надежность мало кого интересует. В то же время существование проблемы проходит практически незамеченным, по крайней мере она не рассматривается как столь же актуальная, что и переход на использование американских методик ведения учета. Следует учитывать, что в отрыве от принципов, на которых они базируются, эти методики во многом теряют свою полезность. [5]

Бухгалтерский и налоговый учеты отличаются существенно и предприятиям приходится вести двойную бухгалтерию, что совершенно нерационально и требует дополнительных временных и материальных затрат. Цели ведения обоих учетов приблизительно одинаковые — формирование полной и достоверной информации для внутренних и внешних пользователей. Однако методики ведения совершенно разные.

Актуальной проблемой для современной российской экономики является приведение существующей в нашей стране системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствие с требованиями рыночной экономики и международными стандартами. [4]

В международной системе финансовой отчетности выделяются четыре основных характеристики бухгалтерской информации: релевантность, достоверность, сопоставимость и последовательность.

Система двойной записи на счетах основывается на принципе двойственности и состоит в том, что каждая хозяйственная операция должна быть зарегистрирована как минимум дважды: по дебету одного и кредиту другого счета в одной и той же сумме.

Бухгалтерская отчетность — это система показателей, отражающих нарастающим итогом имущественное и финансовое положение организации на отчетную дату, а также финансовые результаты ее деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год). [1]

Она является завершающим этапом учетного процесса и включает бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, а также дополняется другими отчетными данными с пояснениями в соответствии с требованиями стандартов бухгалтерского учета.

Переход Российской Федерации к рыночной модели хозяйствования с преобладанием частной собственности на средства производства вызвало необходимость проведения соответствующих изменений в надстроечных отношениях государства, включая и систему бухгалтерского учета.

Теория бухгалтерского учета является общей основой организации системы бухгалтерского учета. Она рассматривает основополагающие принципы бухгалтерского учета, теоретические учетные категории, отвечающие современному уровню развития экономики.

Бухгалтерский учет не только отражает хозяйственную деятельность, но и воздействует на нее. Являясь частью процесса управления, он дает важную информацию, позволяющую контролировать его стратегию и тактику; оптимально использовать ресурсы, измерять и оценивать результаты финансово-хозяйственной деятельности организации; устранять субъективность при принятии решений.

В условиях становления рыночных отношений в экономике Российской Федерации, формирования и развития новых форм предпринимательской деятельности, совершенствования управления ими возрастает роль и значение бухгалтерского учета.

Согласно ст. 13 Федерального закона N129-ФЗ «О бухгалтерском учете» в состав годовой отчетности следует включить и пояснительную записку. Однако в законодательстве оговорены случаи, когда организация может не готовить пояснительную записку. Например, ее могут не представлять малые предприятия. [1]

Затронуты проблемы налогового и финансового учета, стоящие перед специалистами в области финансов. К сожалению, принятый Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в часть вторую Налогового кодекса РФ и в отдельные законодательные акты РФ» закрепил налоговый учет уже не в качестве отдельной и самостоятельной от бухгалтерского учета системы учета, а как дополняющей последний. [3]

Общие черты финансового и налогового учета:

- 1) обязательность ведения: бухгалтерский учет определен Законом о бухгалтерском учете, налоговый — Налоговым кодексом РФ (гл. 25) [2]
- 2) используемые измерители — денежное выражение (рубли)
- 3) объект учета — организация в целом (если быть более точной, для налогового учета объектом являются хозяйственные операции, осуществленные налогоплательщиком в течение отчетного периода)
- 4) периодичность составления в предоставлении отчетности
- 5) обязательное документальное подтверждение всех хозяйственных операций

6) «исторический» характер, т.е. отражаются результаты отчетных (прошлых) периодов

7) пользователи информации как внутренние, так и внешние.

Встречаются случаи, когда сразу не только не удастся выбрать совпадающие способы бухгалтерского и налогового учета, но и невозможно использовать способы учета, предполагаемые налоговым законодательством.

Как было показано выше, существует масса разногласий между налоговым и бухгалтерским учетом, что создает огромное количество проблем финансовым службам предприятия.

Конечно, на предприятии в структуре финансово-бухгалтерской службы может быть создано специальное под-

разделение, осуществляющее ведение налогового учета, либо за этот участок работы будут отвечать специалисты бухгалтерской службы. Но в целом, взаимодействие двух систем учета нерационально уже потому, что реализация этого варианта на практике обязательно приведет к дополнительным расходам.

Другой выход из ситуации — максимальное сближение налогового учета с бухгалтерским. В этом случае будет необходима такая методологическая и организационная основа, которая позволит наиболее рационально, с наименьшими временными и финансовыми затратами вести оба вида учета. При этом необходимо исключить все статьи в налоговом учете — начиная с 313-й по 333-ю, вследствие чего все противоречия будут ликвидированы.

#### Литература:

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учёте» № 402-ФЗ от 06.12.2011
2. Налоговый кодекс РФ гл. 25
3. Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, приказ Минфина России от 29.07.98 № 34н (в ред. от 24.03.2000).
4. Консультант плюс. Практическое пособие по налогу на прибыль. Москва Статус, 2007 г.
5. Институт профессиональных бухгалтеров России. Учет расчетов по налогу на прибыль. Москва, Институт профессиональных бухгалтеров России. Информационное агентство «ИПБР-БИНФА», 2008 г

## Competitive advantages of industrial branches of agro-industrial complex in the conditions of integration

Sunakbayev Shavkat Kaharovich

International Kazakh-Turkish University named after K. A. Yassawi, Turkestan, Kazakhstan

The agro-industrial complex is diversified system which enter agricultural industry, branches of economy on production of means of production for agricultural industry, processing industry and infrastructure. For assessment of level of competitiveness of agrarian and industrial complex it is necessary to consider all complex of the factors and indicators characterizing a condition of the branches entering it. Various points of view concerning determination of level of competitiveness of the agrarian and industrial complex enterprises in the conditions of integration are given in article. The analysis of a condition of the food industry — the most important branch of agrarian and industrial complex on which functioning food security of the country in the conditions of globalization depends is carried out. Factors and conditions of competitive development of this branch are revealed. For strengthening of competitive advantages of agrarian sector of RK it is necessary to develop agricultural mechanical engineering which represents an important priority segment of national economy in the conditions of integration. The analysis of a condition of this sector and the held events for increase in competitiveness of the enterprises of agricultural mechanical engineering is carried out.

The agrarian and industrial complex is a diversified system which enter agricultural industry, branches of economy on production of means of production for agricultural industry, processing industry and infrastructure. Therefore, estimating competitiveness of agrarian and industrial complex, it is necessary to consider a state and indicators of all branches entering into it.

In economic literature problems of competitiveness of agrarian and industrial complex are covered often one-sidedly, considering only agricultural industry. Nevertheless some competent researches on this problem are available.

The Kazakhstan scientists allocate the following factors defining competitive positions of the food industry:

1. A region economical geographical location which is characterized by a number of indicators: availability to other territories of the country, and also to other countries, to raw material resources, to sales markets, transport ways.

2. Raw material resources which are characterized, mainly, by their existence and opportunities of use. Allocate mineral and raw, land, forest, water, faunistic, etc. resources.

3. Demographic resources, are characterized by the total number of the population, gender and age structure, dynamics of changes of population. A manpower, is characterized by existence, qualification and cost of labor.

4. Production potential, is characterized by existence of the fixed business assets, efficiency of production capacities and floor spaces, coefficients of leaving and updating of the fixed business assets, degree of wear of fixed assets, age structure of the production equipment, a fondoa electroarmament of work.

5. Financial resources. One of the main reasons for preservation of the crisis phenomena in production and financial spheres is shortage of current assets. Reduction of investments in production is caused by decrease in public financing of investment programs and volumes of means of the enterprises.

Competitiveness assumes: the vopervykh, formation of actually modern food industry capable to compete with system of production of food of other states; secondly, to promote development of economy of Kazakhstan and its regions.

Kazakhstan scientific professor Nurmaganbetov K. R. determines competitiveness of production of the food industry by three factors: usefulness of production, that is ability to satisfy these or those needs of the potential buyer, at the price of production and the organization of sale.

In Kazakhstan it is adopted and the Development program of mechanical engineering of RK for 2010–2014 years is implemented. The document represents the detailed plan defining development of branch for the next years within Gosprogramma of the forced modernization of economy. The complex of the powerful protectionist measures directed to achievement of certain target reference points is provided in the program. The maximum requirements satisfaction of domestic market and stimulation of production of mechanical engineering with high value added became the basic purposes of the program. The program provided development of the technologies and innovations providing opportunities for export of the Kazakhstan production. Among measures state supports are not only investment injections, but also granting the tax concessions for implementation of research and developmental developments, training.

The agricultural mechanical engineering is an important priority segment where the state directly through the structures attracts the best world technologies. The separate state

institute of development — JSC Kazagrofinance working in structure of Samruk-Kazyna fund supervises production of agricultural machinery. Several tens of the enterprises already work and increase production, the largest among them — assembly production of Esil combine harvesters in the Kostanay region. Meanwhile, as report in the press service

Kazagrofinance, worked out plans of expansion of co-productions with a number of the known global manufacturers. Among contractors of Kazagrofinance — the Eurasia GmbH group which suggested to develop production of the John Deere equipment, the German companies Claas, Amazonen-Werke and Krone, the Australian Tobin Disc Drills, the American Case and some other. Now JSC Kazagrofinance together with the operating Kazagro national holding handle issues of tax and customs conditions when opening productions with these investors in Kazakhstan.

According to data of the Ministry of the industry and new technologies, 120 enterprises are involved in agricultural mechanical engineering of Kazakhstan. From them on 50 various soil-cultivating tools (cultivators, hoeing plows, plows, harrows), and also harvesters and seeders are marketed. In addition, they produce the equipment for preparation of forages, cars for protection of plants (sprayers, protravel of seeds) and other stock of agricultural appointment, turning on also spare parts to them. About 15 enterprises are producers of end products.

In RK it is adopted and the Program for development of chemical industry in RK for 2010–2014 is implemented. Production of mineral fertilizers in the Program is defined as the priority direction of development.

In the food industry of Kazakhstan 2180 enterprises for production of food and 218 — on production of drinks are registered (2013). The share of the food industry in the total amount of industrial output makes 6.5%. In Belarus in 2013807 enterprises of the food industry were registered. The share of the food industry in the total amount of industrial output makes 22.4%. In this sphere of agrarian and industrial complex the most important characteristics of competitiveness are also such factors and indicators as profitability of production, a ratio of dynamics of export and import of production of branch, a condition of fixed assets of the enterprises of branch, a form and methods of the state support of branch.

## Управление качеством уникальной продукции на малых предприятиях

Сыропятова Марина Васильевна, студент

Хакасский государственный университет имени Н. Ф. Катанова (г. Абакан)

*В статье рассмотрены основные понятия элементов управления качеством, виды нормативных документов по стандартизации в Российской Федерации, характерные черты единичного производства. А также представлены необходимые условия для изготовления документации по управлению качеством уникальной продукции.*

**Ключевые слова:** стандартизация, качество, единичное производство, технические условия

В современном мире в становлении рыночной экономики особое место занимает малый бизнес, отвечающий условиям качества и требованиям, предъявляемым потребителями.

Развитию нового этапа в современной рыночной экономике сопутствует использование новых технологий в производстве товаров и услуг. Существенный рост роли малого бизнеса в экономике спроецирован из-за занимаемых им ниш и своих размеров, благодаря чему и стал востребован.

Определяющими новые факторы конкурентоспособности малого бизнеса являются следующие характеризующие элементы:

- повышение качества за счет ориентации на международные стандарты;
- формирование спроса на продукцию с помощью использования управленческих маркетинговых технологий развития;
- использование новых форм нематериальных активов, ранее не использовавшихся;
- ориентация на институциональные ресурсы [6, с. 135].

Стандартизация, как один из важнейших элементов управления качеством предприятия, позволяет снизить затраты на проведение контроля за процессом работ, способствует повышению управляемости организацией.

В Государственной системе стандартизации существует такое понятие нормативы или нормативные документы, которые устанавливают и регламентируют правила, принципы и общие положения для разных видов деятельности и их результатов.

Нормативные документы по стандартизации в Российской Федерации имеют несколько видов, распространяющиеся на разные виды производства и оказания услуг:

- технические регламенты;
- национальные, межгосударственные стандарты;
- отраслевые стандарты;
- технические условия;
- стандарты организаций и различных объединений (союзов, концернов, ассоциаций, акционерных обществ и прочих);
- требования обязательного характера предъявляемые к качеству продукции или услуги, которая обеспечивает безопасность для жизни и здоровья человека, гаран-

тируя целостностную сохранность его имущества, а также охрану окружающей среды;

- обязательные требования к технике безопасности и санитарным нормам;
- обязательные и основополагающие методы контроля над требованиями к качеству продукции и безопасности ее для жизни и здоровья людей, сохранности их имущества, а также обеспечивающие охрану окружающей среды, совместимость и взаимозаменяемость производимой продукции;
- основополагающие требования к потребительским и эксплуатационным характеристикам продукции: требования к ее упаковке, маркировке, хранению, транспортировке и утилизации;
- положения и правила, гарантирующие техническое единство при разработке, производстве и эксплуатации подобных товаров и оказываемых услуг, правила, обеспечивающие качество продукции, сохранность и рациональное использование разного рода ресурсов; а также прочие правила, положения, нормы и обозначение относительно обеспечения качества производства продукции и оказания услуг [3, с. 165].

Стандартизация, являясь важнейшим элементом в системе управления качеством продукции, главной целью ставит перед собой создание системы нормативно-технической документации, определяющей наиболее прогрессивные и рациональные требования к потребляемой населением страны продукции, а также устанавливает контроль над правильностью исполнения и использования технической документации, стандартов и норм. Объектами для стандартизации, как правило, служат любого рода продукция, услуги и процессы, подлежащие проведению контроля за качеством их исполнения, а именно стандартизации [5].

Основным направлением малых предприятий является изготовление единичных изделий, так как, в отличие от серийного и массового производств, наилучшим образом подходит для изготовления продукции по индивидуальным заказам.

Единичное производство — это тип производства, который характеризуется штучным изготовлением продукции постоянно сменяющегося ассортимента и номенклатуры [1]. В единичном производстве изделия повторяются достаточно редко, либо вообще не повторя-

ются, являясь эксклюзивными, не имеющими аналогов. Такое производство отличается разнообразием ассортимента и вида продукции, выпускаемой предприятием.

Характерными чертами единичного производства являются:

- неустойчивость процесса технологии изготовления, что не позволяет специализировать рабочие места, в следствии этого возрастает потребность в приеме на работу высококвалифицированных работников;

- использование преимущественно универсального оборудования и приспособлений, а также инструментов с большим вариационным набором технологической оснастки;

- длительный производственный цикл за счет того, что при производстве используется универсальное оборудование и инструменты, что увеличивает затраты времени от перехода от одного оборудования к другому;

- преобладание ручных работ, что повышает процент уникальности изделия;

- размещение оборудования группами по видам [4, с. 119]. Согласно нормативным документам РФ, на каждую изготавливаемую продукцию должен быть соответствующий документ, подтверждающий, что ее изготовление было произведено в соответствии с государственными требованиями. Поэтому при наличии разработанного стандарта ГОСТа на определенную продукцию производство данной продукции должно полностью ему соответствовать и не противоречить.

Управление качеством уникальных продуктов, изготавливаемых на предприятиях единичного производства от промышленных предприятий отличается тем, что для проведения оценки качества подобной продукции не существует какого-либо государственного стандарта.

При производстве изготовителем продукции товара, на который нет разработанного стандарта, ему необходимо оформить другой документ, который бы отвечал требованиям продукта предприятия — «Технические условия».

Технические условия — нормативно-технический документ, устанавливающий комплекс требований к про-

дукции конкретных типов, марок, артикулов. Разрабатываются на основе соответствующих стандартов [2]. Их целью является регламентирование производственного процесса и использования продукции. Согласно Федеральному закону о техрегулировании, технические условия не являются обязательным документом. Однако, для продукции, изготавливаемой не по действующему в ее отношении нормативному акту или же такового акта просто не существует, то законодательством предписано обязательное наличие документа «Технические условия».

Документ «Технические условия» имеет свои сходства и различия с ГОСТом. Общим для этих документов являются те же прописные принципы и правила изготовления продукции. Отличие же служит информация, которая в ГОСТе представлена общими требованиями к изготавливаемой продукции предоставлению услуг. Документ «Технические условия», напротив, содержит информацию о правилах изготовления конкретного товара, учитывая условия и особенности конкретного предприятия.

Инициатором разработки технических условий может быть как производящая данную продукцию компания, так и потребитель данной продукции.

Если предприятие компании изъявит желание оформить документацию на технические условия самостоятельно без обращения в центр сертификации, то это не будет противоречить правилам сертификации. Но так как документ «Технические условия» должен полностью соответствовать предъявляемым к нему требованиям, что сложно сделать без помощи специалиста, поэтому чаще всего компании обращаются в центры сертификации.

Таким образом, управление качеством уникальной продукции производится путем установления комплекса требований к продукции конкретных типов, отражающихся в нормативно-правовом документе — «Технические условия». На предприятии, специализирующимся на изготовлении уникальной продукции наличие такого документа как «Технические условия» является обязательным условием для регламентирования производственных процессов продукции.

#### Литература:

1. Большая советская энциклопедия. М.: Советская Энциклопедия. 1969–1978. — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/86536/> Единичное (дата обращения 13.01.2017).
2. Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: СПб., 2000.
3. Никифоров, А. Д. Управление качеством: учеб. пособие для вузов / А. Д. Никифоров. — М.: Дрофа, 2008. — 358 с.
4. Никуленко А. В. Управление качеством процесса прохождения заказа на изготовление продукции в единичном производстве // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XV междунар. студ. науч. — практ. конф. № 15. URL: [http://sibac.info/archive/economy/9\(12\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/9(12).pdf) (дата обращения: 13.01.2017)
5. Шилкина Альвина Тариеловна Управление качеством и конкурентоспособность предприятий малого бизнеса // Вестник ВУиТ. 2015. № 1 (33). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-i-konkurentosposobnost-predpriyatij-malogo-biznesa> (дата обращения: 16.01.2017).
6. Широков, Б. М. Малый бизнес: финансовая среда предпринимательства / Б. М. Широков. — М.: Финансы и статистика, 2011. — 496 с.

## Прогрессивная рентабельная технология выращивания собственной высокопитательной животной кормовой продукции, привязанной к месту расположения рыбопроизводческого предприятия в Красносулинском сельском районе Ростовской области

Тенеков Андрей Юрьевич, директор;  
Тенеков Сергей Иванович, руководитель отдела патентного поиска  
Соколкова Ольга Ильдаровна, технический директор  
Ассоциация молодых ученых «Агентство развития высоких технологий» (г. Ростов-на-Дону)  
Вакулов Борис Григорьевич, кандидат физико-математических наук, доцент  
Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)  
Коханов Юрий Борисович, кандидат экономических наук, доцент  
Донской государственной технической университет (г. Ростов-на-Дону)  
Кочетов Вадим Леонидович, кандидат экономических наук, профессор директор  
ООО «Практическая академия управления и инноваций» (г. Ростов-на-Дону)  
Денисова Татьяна Викторовна, доктор биологических наук, профессор  
Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

*Ассоциацией Молодых ученых «Агентство развития высоких технологий» предлагается технология выращивания собственного высокопитательного рыбьего корма с привязкой к месту расположения рыбопроизводческого предприятия.*

**Ключевые слова:** высокопитательный живой корм для кормления диетических пород прудовых рыб, опарыши, гибриды красного калифорнийского червя с местными подвидами земляных червей, рентабельность рыбного бизнеса

На рабочем совещании в здании Единого регионального центра инновационного развития Ростовской области 1 декабря 2016 года по вопросу рентабельности промышленного индустриального рыбоводства и в целях создания необходимых технических условий выращивания биологического живого корма (с содержанием легко усваиваемого белка до 60% и более 10% жира) на производственной площадке зоны нижнего пруда, состоящего из блока каскадов овражно-балочных прудов Сахарной Балки на сухоходном ручье Большой Дубровный с каменным дном, наличием естественных родников и донных подводных ключей в Красносулинском сельском районе Ростовской области, особое внимание было уделено проблемам монтажа и наладки двух цехов: цеха по выращиванию скрещенных подвигов красного колорадского червя с местными подвидами земляных дождевых червей и больших земляных червей — выползков; и цеха по промышленному выращиванию опарышей/личинок больших зеленых мух.

Нахождение прудов в экологически чистой зоне с естественным наличием природоохранной лесозащитной полосы длиной более одного километра и шириной около ста метров из числа листопадных пород деревьев позволяет собрать необходимое количество упавших листьев в зоне лесополосы с последующей закладкой в углубленные бетонированные продолговатые ямы. С молочно-товарных ферм, расположенных в пределах 5 километров, сельских поселений Пролетарка и Малая Гнилуша,

завозится необходимое количество навоза крупного рогатого скота в целях компостирования закладки собранной листвы с навозом закрывается слоем мульчаты соломы на неделю для удаления, образующегося при гниении, газа аммиака. Помещение проветривается естественной вытяжкой и принудительной, расположенной в стене вытяжной вентиляции. Происходит последующая закладка посадочных партий, состоящих из гибридов красного калифорнийского червя с местными видами земляных червей. В качестве одного из аналогов, используются разработки Владимирского педагогического института, проведенные в 1984 году под руководством А. М. Игонина. Дополненная и частично видоизмененная технология позволяет создавать высокие плотности биомассы живого биологически ценного и практически доступного/бесплатного корма для целей окончательного месячного усиленного кормления взрослых особей товарных пород рыб для приобретения кулинарных лечебно-диетических свойств рыбьего мяса. Учитывая высокую плодовитость червей, где одна особь при благоприятных условиях содержания может дать более 1500 потомков (особь червя способна отложить около 30 кокона/кладки, в которой находится до 20 яиц), через 15 дней из отложенных яиц выходят молодые особи, которые в свою очередь через два месяца становятся половозрелыми и способными откладывать яйца. Происходит в геометрической пропорции увеличение живой биомассы червей. Опытным путем установлено, что с одного квадратного метра закладки червей

в бетонной яме можно получить при закладке одной тонны компоста более 200 кг живой биомассы червей и около 500 кг высококачественного гумуса. В компостном бетонном узле необходимо строго поддерживать кислотность компоста в пределах от 6,5 рН до 7,5 рН, влажность от 75% до 80%, температуру в узком пределе от 22 градусов до 23 градусов. Необходимо постоянно следить за влажностью компоста и особенно при процессе оседания уровня за счет поедания размножающимися червями компоста — необходимо добавлять заранее подготовленный компост. За календарный год проводится два цикла выращивания червей, длительность одного цикла до 165 дней; затем проводится очистка бетонного узла, проверка, осушка стенок и дна в течении одной недели — и затем проводится вторая технология закладки компоста и маточных червей. Под потолком обязательно устанавливается установка «Лампа Чижевского» для легкого озонирования воздуха (создающего эффект чистого горного воздуха) в целях обеззараживания внутреннего пространства цеха и избежание образования плесени в помещении цеха. Проектная мощность цеха по выращиванию червей закладывается на получение до 10 тонн живой биомассы за календарный год. Внутренняя окупаемость технологии состоит в возможности реализации полученного высококачественного гумуса, продажной сравнительной стоимостью около 8 рублей за один килограмм и внутренней оценки выращенной живой биомассы червей стоимостью 1000 рублей за один килограмм живого веса.

Основываясь на открытых материалах Новосибирского Государственного Аграрного Университета, выступившего пионером создания высокоэффективной и высокоприбыльной технологии выращивания опарышей/личинок крупных зеленых мух в промышленном масштабе в специальном цеху, закрытом мелкоячеистой сеткой во избежание разлета маточных крупных зеленых мух, по выращиванию опарышей — используя специальные стеллажи — инсектарии, закрытые мелкоячеистой сеткой, с применением в качестве насадки биологического материала из числа отбракованных особей взрослых товарных особей рыб, крупных лягушек и ужей. Основываясь на биологической способности высокопродуктивного размножения крупных зеленых мух, за короткий период времени (в течение от 7 дней до 10 дней) получить качественный живой белковый корм в виде значительной

весовой биомассы. Для производительных условий содержания мух в специальных садках закладывается на каждую особь до 10 кубических сантиметров объема садка — на место отдыха, на место поения и кормления. Опытным путем установлено, что наиболее высокоэффективным кормом являются неоплодотворенные диетические куриные яйца с добавлением молочной сыворотки. Отбракованные куриные яйца (треснувшие и бой) берутся с крупной птицефабрики, расположенной в сельском поселении Новобатайское Аксайского сельского района, в достаточном количестве, на основании бартера обмена на выращенную высококачественную рыбную продукцию в прудах. При величине кормления суточного рациона, откладывающей яйца крупной зеленой мухи, равного весу самки и самца — наблюдается очень высокая плодовитость кладки яиц и получения личинок/опарышей до десятидневного возраста, не допуская перехода личинок в стадию окукливания (пупарий). При выращивании опарышей нужно соблюдать основное требование — это категорический запрет на вылет крупных зеленых мух из садков и в целом разлет особей крупных зеленых мух за пределы помещения цеха по выращиванию опарышей. Ежедневно лотки с выбракованными особями крупных рыб, лягушками, ужами, на которые за сутки были отложены не менее 15–20 яиц крупной зеленой мухой (на вложенную приманку в целом откладывается до 500–700 яиц крупных зеленых мух) — вынимаются из инсектария переносятся под освещение (желательно теплое солнечное, которое значительно ускоряет процесс выроста личинки опарыша). В цехе держится постоянное освещение в течение полных суток, под потолком установлено устройство «Лампа Чижевского» в целях принудительного озонирования воздуха и во избежание появления плесени. Увеличение биологической массы живого корма для диетического питания взрослых особей рыб — происходит в геометрической пропорции и в проектном варианте рассчитана до 100 тонн за год и более.

Выращивание собственных биологически ценных живых кормов позволит получить высокую рентабельность частного рыбопроизводящего предприятия ООО «МИЦ» в свете предстоящего принятия в 2017 году Государственной Думой Российской Федерации правительственного варианта проекта ФЗ РФ «О любительском рыболовстве».

#### Литература:

1. Понамарев С. В., Лагуткина Л. Ю. Учебное пособие для ВУЗов. Фермерское рыбоводство. Издание Колос Москва 2008 г, 346 стр.
2. Моисеев Н. Н. Учебное пособие для ВУЗов. Живые корма (выращивание и использование). Издание Новосибирский Государственный Аграрный Университет. Новосибирск 2003г, 115 стр.
3. Аксенова Е. И., Макаров Э. В. Индустриальное культивирование стартовых живых кормов для рыб. Результаты и перспектива. Издание ООО Деловой Мир. Ростов-на-Дону 2001г, 196 стр.
4. Коржов М. С., Вакулов Б. Г., Тенекос С. И. Некоторые вопросы кормления молоди быстро растущих пород донских рыб искусственно выращенной растительной и животной кормовой продукцией. Сборник научно-технических статей 8-й Международной научно-практической конференции в рамках 18-й Международной агро-

промышленной выставки «Интерагромаш — 15». Издание Донского Государственного Технического Университета. Ростов-на-Дону 2015г, 100 стр.

- Люлько В. Г., Месхи Б. Ч., Тенеков И. С., Оккерт Т. А., Тенеков Е. С. Патент на изобретение № — 2.373.704 «Способ выращивания рыб с диетическими свойствами» приоритет 31 марта 2008 г, срок действия патента до 31 марта 2028 г.

## Методика и модель оценки качества государственных услуг, адаптированная к российской системе государственного управления

Терещенко Наталья Николаевна, кандидат экономических наук, профессор;

Касьянова Светлана Игоревна, магистрант

Хакасский государственный университет имени Н. Ф. Катанова (г. Абакан)

В настоящее время в Российской Федерации особую актуальность и социальную значимость приобретают вопросы, связанные с повышением эффективности деятельности органов государственной власти. Результатом деятельности может быть оценка граждан данная при взаимодействии с государством, в лице органов исполнительной власти, федеральных органов, органов местного самоуправления и внебюджетных органов государственной власти. От результатов работы соответствующего ведомства зависит качество жизни населения.

Поэтому нами было конкретизировано следующее понятие: качество государственных услуг представляет с собой сложный процесс на рынке госуслуг, в основе чего положен принцип обратной связи, включающий удовлетворенность потребителей, либо соответствие органов управления поставленным задачам, ценностям, предписаниям, либо взаимодействие власти и граждан.

Автором разработана методика оценки качества государственных услуг, которая основана на синтезе трех основных зарубежных подходов (модель GAP, модель ACSI и EPSI).

Предлагается использовать методику расчета общего коэффициента качества государственных услуг на основе модели GAP (Анализ несоответствия), которая позволяет произвести расчет частных и общих коэффициентов качества гос. услуг.

Расчет показателей оценки качества производится на аналитическом этапе на основе модели GAP. Полученные данные определяются исходя из этапов оценки которые изображены на рисунке 1. Заключается в сопоставлении оценки важности и удовлетворенности, расчет производится в следующей последовательности:

1) Средняя оценка важности ( $\bar{I}_i$ ) находится как частное суммы важности по определенному детерминанту



Рис. 1. Этапы оценки качества государственных услуг



на количество опрошенных потребителей и определяется по формуле:

$$\bar{I}_j = \frac{\sum_{i=1}^n I_i}{n}$$

Где  $\bar{I}_j$  – средняя оценка важности по детерминанте для всех потребителей;  $I_i$  — балльная оценка важности по определенной детерминанте для  $i$ -го потребителя;  $n$  — количество опрошенных потребителей.

2) После определения среднего значения по каждой детерминанте, определяется оценка важности по каждому критерию ( $I$ ) по формуле:

$$I = \frac{\sum_{j=1}^m \bar{I}_j}{m}$$

$\bar{I}_j$  — средняя оценка по  $j$ -му детерминанту;  $m$  — количество единичных показателей по  $j$ -му критерию.

3) На третьем этапе производится общая оценка важности качества государственных услуг потребителями по всем критериям:

$$I_{\text{общ}} = \frac{I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5}{k} \quad (1)$$

где  $I_1, I_2, I_3, I_4, I_5$  — важность по каждому  $j$ -му критерию;  $k$  — общее количество критериев.

На основе данных строится диаграмма средних оценок важности.

Аналогично оценки важности производится оценка удовлетворенности

4) среднюю оценку удовлетворенности по каждой детерминанте входящей в группу критериев. Средняя оценка ( $\bar{Y}_j$ ) определяется по формуле слайд.

5) средняя оценка удовлетворенности по критерию.

6) Общая оценка удовлетворенности качества государственных услуг потребителями по всем критериям.

Производится расчет общего коэффициент качества государственных услуг ( $Q_{\text{общ}}$ ):

$$Q_{\text{общ}} = Y_{\text{общ}} - I_{\text{общ}}$$

Строится диаграмма расхождений.

На основе полученных результатов дается оценка, интерпретация данных представлена в таблице 1.

На основе этапов оценки качества государственных услуг построена модель оценки качества. В данной модели качество услуг представлено как разность между удовлетворенностью (т.е. как потребитель оценивает процесс и результат, какие критерий наиболее удовлетворены) и важностью (т.е. критерий, который является наиболее значимым для потребителя до получения конечного результата).

Модель оценки качества государственных услуг составлена с учетом специфики российской системы государственного управления, где в отличие от американской и европейской присутствует программный подход. Как показал анализ основных подходов к оценке качества государственных услуг, в американской модели ACSI оценка удовлетворенности осуществляется после оказания услуг, но в России оценка происходит на всех этапах, начиная от процесса обращения за получением услуги до конечного результата и оценки качества управления. Это говорит о том, что жизненный цикл государственных услуг в России гораздо длиннее, чем в западных странах.

Данная модель показывает, что оценка государственных услуг должна проводиться на каждом этапе жизненного цикла предоставления услуги, с целью повышения качества государственных услуг, а также для того, чтобы иметь возможность корректировать или вовсе отказываться от программы при получении низких результатов оценки. Кроме того, в оценке эффективности предоставления государственных услуг должны участвовать все группы потребителей — заинтересованных лиц: разработчики программы — чиновники, исполнители программы — организации и учреждения и конечные потребители — населения.

Поэтому в данную модель включен итоговый показатель «удовлетворенность потребителей деятельностью Правительства», основанный на оценке системы эффективности работы правительства. «Удовлетворенность потребителей деятельностью Правительства» включает показатели, измеряющие управление качеством государственных услуг, качество разработки и реализации внутренней государственной политики, уровень доверия к внутренней политике, проводимой правительством, качество функционирования государственного аппарата и работы государственных служащих, их компетенцию, степень их независимости от политического давления и так далее.

Таблица 1. Интерпретация результатов оценки качества государственных услуг

$Q_{ij} = 0$	совпадение уровня важности в предоставлении качества государственных услуг и уровня удовлетворенности качества по этому критерию или подкритерию ( $I_i = Y_i$ );
$Q_{ij} = -1$	негативные значения указывают на то, что уровень важности превышает уровень удовлетворенности ( $I_i > Y_i$ ), т.е. ожидания (данное понятие характеризует на сколько важен для клиент данный критерий) потребителя не удовлетворены, и чем больше отклонение, тем больше разрыв между тем, что хочет потребитель, и тем, что он в действительности получает
$Q_{ij} = 1$	положительные значения указывают на то, что удовлетворенность качества выше уровня важности ( $I_i < Y_i$ ).

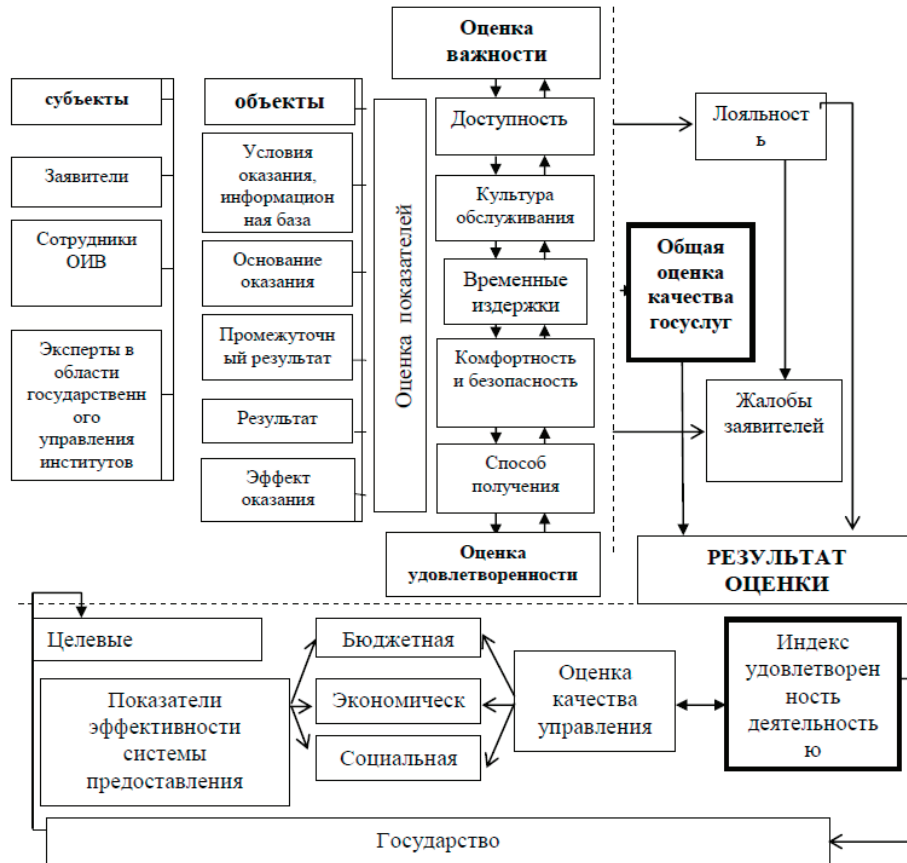


Рис. 2. Модель оценки качества государственных услуг

«Удовлетворенность деятельность правительства есть» есть интегральный показатель, характеризующий социальная эффективность, который отражает степень удовлетворения потребителей, показывает, насколько деятельность государства в лице исполнительных органов, и организаций предоставляющих услуги отвечает потребностям общества и влияет на социально-экономическое развитие территории, повышает уровень и качество жизни населения. Связь между социальной и экономической эффективностью оказывает влияние на удовлетворение личных потребностей получателей.

Социальная эффективность предоставления государственных услуг, является результатом оценки реализации государственной программы, путем сопоставления фактически достигнутых значений показателей с их плановыми значениями.

Оценка выполнения плановых показателей государственных программ в области предоставления государственных услуг проводится по следующей формуле.:

$$\Theta_{\text{социальная}} = \frac{Y_{\text{факт}}}{Y_{\text{план}}} \times 100 \%$$

$Y_{\text{факт}}$  — фактически достигнутое значение показателя;  
 $Y_{\text{план}}$  — целевое (плановое) значение показателя.

Социальная эффективность в сфере государственных услуг может быть измерена следующими показателями: «жалобы», лояльность.

Как показано на данной модели уровень удовлетворенности потребителя государственных услуг формирует его лояльность к деятельности учреждения, к персоналу — чем выше степень удовлетворенности потребителя, тем более лоялен потребитель к субъектам, предоставляющим оказание государственных услуг.

Отрицательное восприятие потребителями качества государственных услуг может выражаться в форме жалоб. В представленной нами модели «жалоба» — выражение неудовлетворенности действиями государственных учреждений или его поставщиков, в процессе предоставления услуги. «Жалобы потребителей» являются общим показателем низкой удовлетворенности потребителей, однако, их отсутствие не обязательно предполагает высокую удовлетворенность потребителей.

Результат оценки качества государственных услуг, зависит от эффективности системы государственного управления. Поэтому получение качественной государственной услуги, невозможно без разработки государственных программ и реформ в области управления государственного сектора, что зависит от различных факторов, таких как развитие экономики, социальной сферы, бюджетной сферы. Поэтому в модель включены три показателя эффективности, влияющие на качество государственных услуг, компетенцию государственных служащих, уровень доверия к политике, проводимой правительством.

Таким образом, предлагаемая нами модель позволит осуществлять оценку государственных услуг на разных этапах жизненного цикла, учитывая причинно-следственные связи (как в моделях ACSI и ESCI), но при этом отслеживая мнение разных групп потребителей.

Предполагается, что сами потребители государственных услуг будут оценивать качество предоставляемых услуг государственными органами по нескольким параметрам. Поэтому согласно модели качество государственных услуг зависит от действия множества групп факторов.

Модель включает 5 групп критериев, по которым проводится оценка качества государственных услуг: Доступность; Культура обслуживания; Временные издержки заявителей (их сокращение); Комфортность и безопасность получения услуги; Способ получения (Q5).

Таким образом, предложенная нами методика оценки качества государственных услуг, основывается на 7 следующих принципах:

1) определение круга потребителей, обсуживающихся госучреждением;

2) проведение опроса среди потребителей для выявления актуальных потребностей и уровня удовлетворенности предоставляемыми услугами;

3) проведение опроса среди сотрудников, которые непосредственно контактируют с населением с целью выявления недостатков в предоставлении услуг;

4) обеспечение информированности населения о реестр услуг и стандартах качества;

5) обеспечение клиентов определенным выбором, как в видах услуг, так и в способах их предоставления;

6) предоставление полного доступа населения к соответствующей информации, услугам и процедуре обжалования;

7) обеспечение эффективных способов разрешения жалоб населения.

#### Литература:

1. Бюджетный кодекс РФ [Электронный ресурс]: от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. 28.12.2016) ст. 6. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. 23.05.2016) ст. 779, ч. 2. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
3. Налоговый кодекс РФ [Электронный ресурс]: от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.05.2014). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Федеральный закон РФ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» [Электронный ресурс]: от 27.07.2010 г. № 210-ФЗ (ред. 28.12.2016). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Барциц И. Н. Реформа государственного управления в России: правовой аспект / И. Н. Барциц [текст] — М.: Инфра-М, 2008. — 160 с.
6. Бурменко Т. Д., Даниленко Н. Н., Туренко Т. А. Сфера услуг: экономика: Учеб. Пособие / Т. Д. Бурменко, Н. Н. Даниленко, Т. А. Туренко [Текст] — М.: КЗНОРУС, 2007. — 69 с.
7. Вяликов Д. С. Разработка мероприятий по повышению качества услуг населению: Учеб. Пособие / Д. С. Вяликов [текст] — М.: Лаборатория Книги, 2010. — 108 с.
8. Данилин А. Электронные государственные услуги и административные регламенты: Учеб. Пособие / А. Данилин [текст] — М.: Инфра-М, 2004. — 288 с.

## Применение корреляционно-регрессионного метода в оценке уровня заболеваемости Курской области

Тусаева Азиза Рустамовна, студент;  
Гаврилова Арина Викторовна, студент  
Курский государственный медицинский университет

*В статье проведен корреляционно-регрессионный анализ уровня заболеваемости Курской области, согласно которому выявлены факторы влияния, определен уровень и характер взаимосвязи.*

**Ключевые слова:** Курская область, Центральный федеральный округ, ЦФО, здравоохранение, корреляционно-регрессионный анализ, заболеваемость

Заболеваемость представляет собой сложную систему взаимосвязанных понятий и показателей. Она пока-

зывает уровень, частоту распространения всех болезней, а также каждой в отдельности, среди населения в целом

и его отдельных возрастных, половых, социальных, профессиональных и других групп. Актуальность данного исследования состоит в том, что заболеваемость имеет важнейшее значение в изучении состояния здоровья населения. Рост заболеваемости — это отчасти неизбежное следствие старения населения, отчасти же — результат ухудшения состояния здоровья. Кроме того, уровень заболеваемости в значительной степени зависит также от полноты охвата населения медицинским наблюдением, его качества и, соответственно, полноты выявления случаев заболеваний.

Целью данного исследования является анализ факторов, влияющих на уровень заболеваемости населения Курской области и изучение зависимости уровня заболеваемости от различных групп факторов с помощью корреляционно-регрессионного анализа. Анализ заболеваемости необходим для выработки управленческих решений как на федеральном, так на региональном и муниципальном уровнях управления системой здравоохранения. На ее основе возможны правильное планирование и прогнозирование развития сети учреждений здравоохранения, оценка потребности в различных видах ресурсов. Прежде чем перейти к анализу рассмотрим динамику первичной заболеваемости России, ЦФО и Курской области (рисунок 1).

Согласно рисунку 1 наблюдается скачкообразное изменение первичной заболеваемости (на 1000 человек населения) за 2000–2014 годы. Для описания устойчивых изменений показателя заболеваемости в течение длитель-

ного времени построим линии тренда для России, ЦФО и Курской области, занеся результаты в таблицу 1. При построении линии тренда следует выбирать ту модель, которая наиболее точно проиллюстрирует тенденцию изменений вводимых пользователем данных.

Таким образом, величина достоверности аппроксимации в Российской Федерации равна  $R^2 = 0,7727$ , что свидетельствует о хорошем совпадении расчетной линии с данными. Если рассматривать данный показатель по округу и области, то в ЦФО  $R^2 = 0,4105$ , а в Курской области  $R^2 = 0,3957$ .

Для комплексного исследования заболеваемости населения предложена следующая система показателей, оказывающих влияние на уровень заболеваемости населения, представленных на рисунке 3.

Установить существующие между ними взаимосвязи и конкретную форму зависимости является основной целью исследования. В основе исследования используются принципы проведения корреляционно-регрессионного метода [2]. Коэффициент корреляции — это величина, которая может варьировать в пределах от +1 до -1. В случае полной положительной корреляции этот коэффициент равен плюс 1, а при полной отрицательной корреляции — минус 1. Задачи корреляционного анализа сводятся к выделению важнейших факторов, которые влияют на результирующий признак, измерению тесноты связи между факторами, выявлению неизвестных причин связей и оценке факторов, оказывающих максимальное влияние на результат [5].

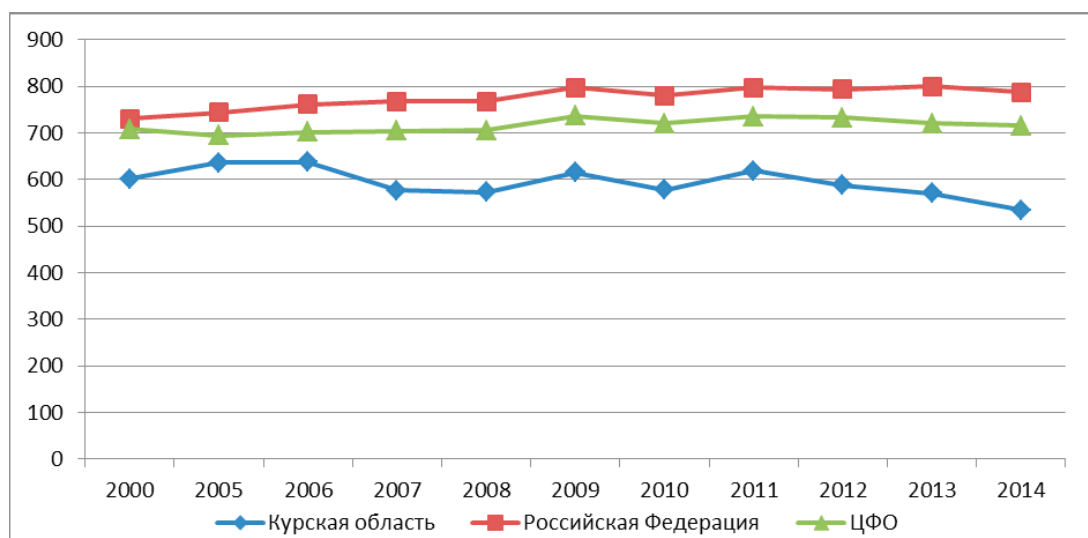


Рис. 1. Динамика первичной заболеваемости России, ЦФО и Курске за 2000–2014 гг.

Таблица 1. Оценка линии тренда показателя заболеваемости РФ, ЦФО и Курской области

	Модель	Ошибка аппроксимации
Российская Федерация	Линейная	0,7727
Центральный Федеральный округ	Линейная	0,4105
Курская область	Линейная	0,3957

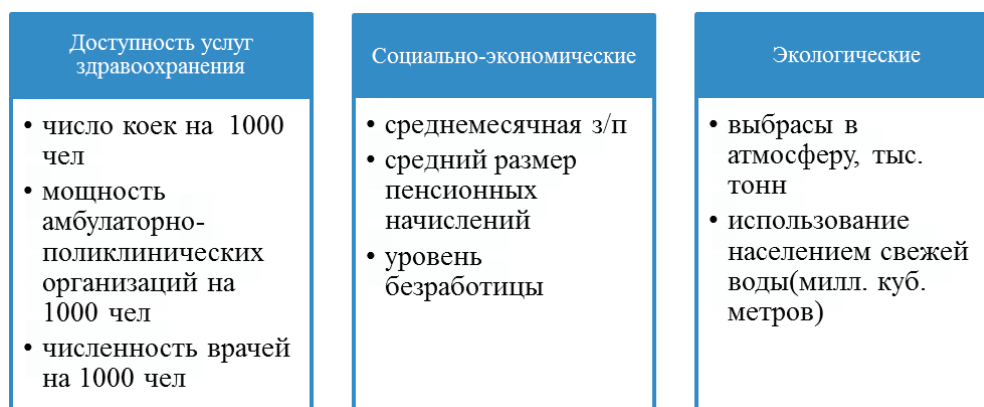


Рис. 3. Система показателей, оказывающих влияние на уровень заболеваемости

В качестве результативного признака в исследовании был использован показатель первичной заболеваемости Курской области (на 1000 чел.). Заболеваемость населения — это важнейшая составляющая комплексной оценки здоровья населения. Учет заболеваемости ведется практически всеми медицинскими учреждениями. Показатели заболеваемости служат одним из критериев

оценки качества работы медицинских учреждений, системы здравоохранения в целом.

В качестве факторных показателей были использованы экологические, социально-экономические, а также количественные показатели, характеризующие доступность услуг здравоохранения. Результаты показаны в таблице 2.

Таблица 2. Характеристика влияния показателей на уровень заболеваемости Курской области в 2000–2014 гг.

Показатель		Коэффициент парной корреляции	Характер связи
доступность услуг здравоохранения	число коек на 1000 чел	-0,78387	Обратная и очень тесная
	мощность амбулаторно-поликлинических организаций на 1000 чел	-0,46486	Обратная и умеренная
	численность врачей на 1000 чел	0,382128	Прямая и умеренная
социально-экономические	среднемесячная з/п	-0,6359	Обратная и тесная
	средний размер пенсионных начислений	-0,48691	Обратная и умеренная
	уровень безработицы	0,551305	Прямая и тесная
экологические	выбросы в атмосферу, тыс. т.	0,17441	Прямая и слабая
	использование населением свежей воды(милл. куб. мет.)	-0,393531	Обратная и умеренная

Таким образом, анализ парных коэффициентов корреляции позволил сделать вывод, что заболеваемость Курской области более тесно связана с показателями, характеризующими доступность услуг здравоохранения региона, чем с остальными группами индикаторов.

При анализе заболеваемости по данным обращаемости следует помнить, что она не отражает истинную картину состояния здоровья населения, так как полно-

стью зависит от обращаемости населения. На обращаемость, в свою очередь, оказывает влияние доступность медицинской помощи, медицинская активность населения и другие факторы. Кроме того, в настоящее время население имеет возможность получать медицинскую помощь, помимо территориальных, в ведомственных учреждениях, частных клиниках и у частнопрактикующих врачей.

Литература:

1. Елисеева И.И. Эконометрика: учеб. для студентов высших учеб. заведений по специальности 080601 «Статистика» и другим междисциплинар. специальностям — М.: Проспект, 2011.— 288 с.
2. Зюкин Д.А. Исследование взаимосвязи социально-экономических факторов развития системы здравоохранения региона / Д.А. Зюкин, Е.В. Репринцева, Н.М. Сергеева, Е.Ю. Перькова, Н.Г. Галкина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 1–2. С. 218–221.

3. Куркина М. П. Применение корреляционно-регрессионного метода в оценке использования трудовых ресурсов в здравоохранении / М. П. Куркина, Д. А. Зюкин, О. В. Власова, С. А. Беляев, М. Н. Наджафова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 12–6. С. 1101–1104.
4. Щербакова Е. М. Заболеваемость населения России, 2013–2014 годы / Демоскоп Weekly. 2015. — № 63–638.
5. Построение эконометрических моделей: учебное пособие / С. А. Беляев, Н. С. Бушина, О. В. Власова и др.; Под общей редакцией Д. А. Зюкина. — Курск: «Деловая полиграфия», 2015. — 61 с.

## Анализ видов международной торговли топливно-энергетическими товарами

Филатова Светлана Эдуардовна, студент;  
Чумакова Мария Валерьевна, студент  
Сибирский федеральный университет (г. Красноярск)

В мире по масштабам производства и потребления первичных энергетических ресурсов выделяются три крупнейшие энергетические державы: Китай, США и Россия, суммарная доля которых в 2015 г. в производстве составила примерно 44%, потреблению — почти 46%. С точки зрения спроса на глобальном энергетическом ландшафте выделяется также группировка стран Евросоюза (13,2% мирового потребления), реализующих согласованную энергетическую и торговую политику.

В качестве видов международной торговли топливно-энергетическими товарами можно выделить следующие:

Структуры национальных энергетических балансов указанных участников глобального энергетического рынка имеют существенные различия в зависимости от параметров внутреннего производства и потребления первичной энергии, векторов и темпов социально-экономического развития.

Четыре указанных международных субъекта, за исключением Российской Федерации, являются нетто-импортерами энергетических ресурсов. Китай выделяется наиболее высокими и устойчивыми темпами роста экономики, при этом его производство первичных энергоносителей не успевает за потреблением, увеличивающимся более высокими темпами, что вынуждает страну расширять закупки на внешних рынках, и данное обстоятельство оказывает стабилизирующее влияние на мировую торговлю энергоносителями. Вместе с тем в некоторых важных сегментах энергоресурсов Китай сам значительно преуспел, добывая около половины мировой продукции

угля, став также первым в гидроэнергетике (около четверти мировой энергии), и выйдя на второе место (после США) по столь техноёмким источникам энергии, как возобновляемые.

На рисунке 2 представлен рынок нефтепродуктов.

США идут по пути повышения эффективности использования первичной энергии, сокращения импорта энергоносителей и наращивания собственного производства с целью снижения зависимости от зарубежных поставок, а в дальнейшем — к ёмкому экспорту энергоресурсов, опираясь на добычу сланцевой нефти и газа. Страны ЕС стремятся сдерживать внутреннее энергопотребление, при этом подавляющее большинство их ресурсодобывающих мощностей уже несколько лет находится в фазе «падающего» производства.

Россия — единственная страна из рассматриваемых участников глобального энергетического рынка традиционно имеет существенный избыток производства энергоресурсов над потреблением. Российская Федерация, неуклонно развивая нефтегазовую промышленность, по совокупному предложению энергоресурсов для внешних рынков намного опережает своих ближайших конкурентов — Саудовскую Аравию и Австралию. Отметим, что в России на долю нефтегазового сектора приходится около 30% отечественного валового внутреннего продукта и 70% экспорта. В стране организационно нефть добывается в основном десятью ВИНК, три из которых в 2015 г. обеспечили 2/3 производства, (млн т):

— «Роснефть» — 192,6 (36,8% внутренней и 4,7% мировой добычи),

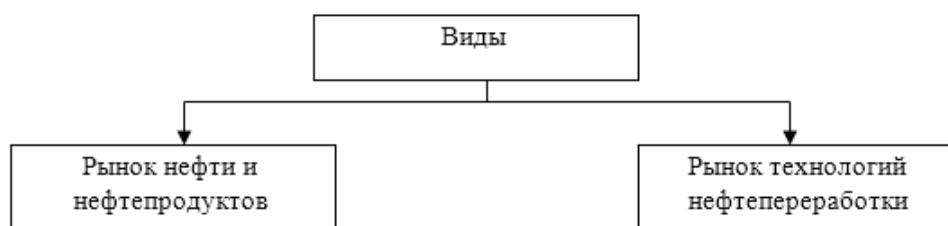


Рис. 1. Виды международной торговли топливно-энергетическими товарами

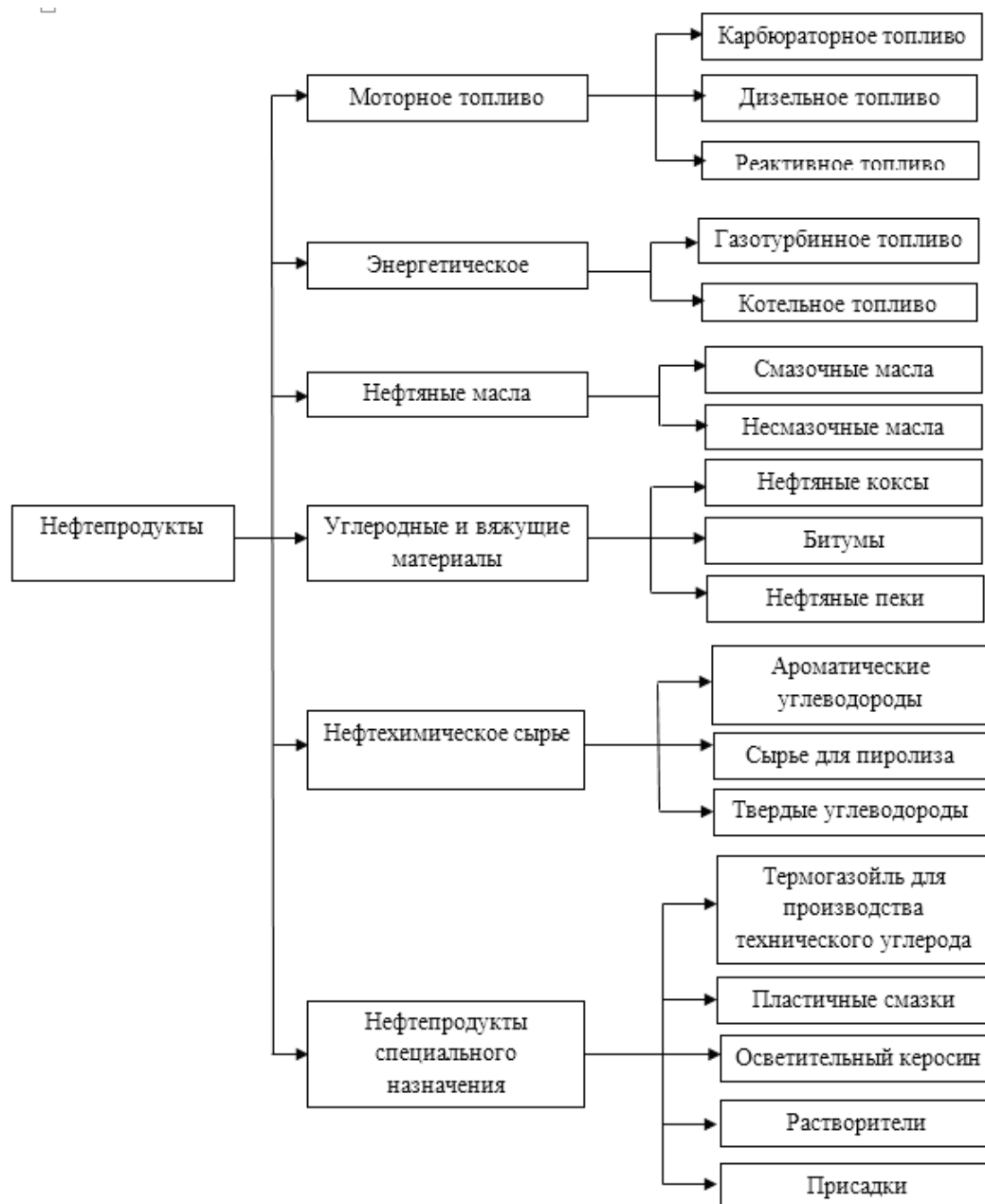


Рис. 2. Структура рынка нефтепродуктов

- «Лукойл» — 86,7,
- Сургутнефтегаз — 61,4.

Производство газа осуществляют «Газпром» (в 2015 г. — 476,2 млрд куб. м, что составило 78,7% отечественного производства и 14% мировой добычи), а также нефтяные корпорации (суммарно — 76,2 млрд куб. м) и компания «Новатэк» (53,0 млрд куб. м).

Весной 2014 г. в связи с обострением политической ситуации на Украине усилились риски транзита российского газа в страны ЕС, являющихся его основным покупателем. В условиях активизации усилий западных стран по переделу сфер влияния на региональных рынках энергоносителей Россия предприняла шаги по диверсификации каналов вывоза углеводородного сырья. Так, в июне 2014 г. был заключен контракт на ежегодную поставку в Китай 38 млрд куб. газа в течение 30 лет (и начато строитель-

ство трубопровода). При этом отечественный газ сможет обеспечить до 60% внутреннего спроса на этот продукт в КНР. По оценкам, стоимость российского сырья, поставляемого по газопроводу, (ресурсная база — Чаяндинское месторождение) будет примерно на 40% ниже, чем аналогичный показатель для СПГ.

Данные, характеризующие географическую структуру российского экспорта газа и его транспортировку через территорию Украины, представлены в таблицах 1 и 2 [3].

ТЭК России характеризуется низким уровнем инноваций и эффективности использования ресурсов. Длительное время наша страна придерживалась экстенсивного пути развития, основанного на увеличении объема выпускаемой продукции за счет вовлечения в производственный процесс дополнительного количества различных ресурсов. Современное состояние ТЭК России

Таблица 1. Распределение транзита экспортных объемов российского газа в 2010–2015 гг., млрд куб. м.

Наименование показателя/Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Вход	169	123	134	149	117	112
Выход	120	96	99	104	84	86
Разница между входом и выходом	49	27	35	45	33	26

Таблица 2. Поступление газа в ГТС Украины с территории России и выход транзитного сырья в страны Европы в 2010–2015 гг., млрд куб. м.

Наименование показателя/Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего, млрд куб. м	168 **	139	139	151	143	163
В Финляндию	3	3	3	3	3	2
«Голубой поток»	6	7	6	9	10	9
«Северный поток»	0	0	0	1	8	15
Через территорию Белоруссии	21	24	22	20	22	23
Через территорию Украины	70	66	69	67	57	51

влечет к необходимости рассмотрения перспективных возможностей развития отрасли, а также к поиску путей решения целого ряда стоящих перед ней проблем, препятствующих интенсивному развитию.

Среди таких проблем особо выделяются следующие [4]:

- высокая степень износа основных фондов (до 70–75%);

- горное хозяйство большей части угольных предприятий требует глубокой модернизации и, как следствие, инвестиций для интенсификации и концентрации горных работ, необходимых для эффективной работы в условиях рынка;

- производительность труда в среднем в 3–5 раз ниже передовых мировых показателей для аналогичных условий разработки; — недостаточный уровень безопасности горных работ;

- отсутствие необходимой инфраструктуры для масштабного освоения новых месторождений.

В свете указанных проблем переход от сырьевой модели развития топливно-энергетического комплекса России к инновационной модели предусматривает необходимость решения следующих вопросов [5]:

- налогообложение нефтяной отрасли;

- урегулирование процедуры перекрестного субсидирования в электроэнергетике, отказ от ежегодной индексации тарифов на электроэнергию, внесение необходимых поправок в действующие правовые акты, регулирующие отношения с учетом интересов как потребителей, так и поставщиков электроэнергии;

- формирование сбалансированной политики и координации совместных действий на уровне государственных министерств и ведомств, а также корпоративного сектора экономики в выборе направлений и организации выполнения НИОКР для ТЭК;

- ценовая и тарифная политика ТЭК; — экстренных действий требует ситуация, которая складывается в сфере

нефтегазового сервиса, где быстро растет влияние крупнейших зарубежных корпораций, таких как Schlumberger, Halliburton, Baker Hughes;

- разработка адекватного инструментария, который позволял бы объективно и всесторонне анализировать процессы в мировой энергетике, делать обоснованные прогнозы.

Для идентификации приоритетных рынков сбыта топливно-энергетических товаров целесообразно рассмотреть перспективы импортозамещения в отраслях-потребителях продуктов нефтепереработки.

Импортозамещение — уменьшение или прекращение импорта определенного товара посредством производства, выпуска в стране того же или аналогичных товаров. Подобные товары называют импортозамещающими [6].

Импортозамещение, представляет собой тип экономической стратегии и промышленной политики государства, направленный на защиту внутреннего производителя путем замещения импортируемых промышленных товаров товарами национального производства. Результатом импортозамещения должно стать повышение конкурентоспособности отечественной продукции посредством стимулирования технологической модернизации производства, повышения его эффективности и освоения новых конкурентоспособных видов продукции с относительно высокой добавленной стоимостью [2].

Стратегия импортозамещения предполагает постепенный переход от производства простых товаров к наукоемкой и высокотехнологичной продукции путем повышения уровня развития производства и технологий, образования широких слоев населения.

После кризиса международных отношений из-за событий, связанных с Украиной в начале 2014 года, 42 страны мира проводят эскалацию политических, экономических, институциональных и персональных санкций против России. В ответ на подобные меры принято ре-



шение о вводе эмбарго на импортные продукты, предположительно до 1 августа 2016 года [1].

В 2013 году была принята программа по модернизации нефтеперерабатывающих мощностей и вводу новых мощ-

ностей вторичной переработки нефти. В июле 2013 г. вертикально-интегрированные нефтяные компании подписали соответствующее соглашение с ФАС России, Ростехнадзором и Росстандартом.

Литература:

1. Галиев, Р. Г. Некоторые проблемы нефтепереработки в России. Новые технологии и катализаторы нефтепереработки. / Р. Г. Галиев [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://guneft.ru/library/pererabotka/nekotorye\\_problemy\\_neftepererabotki\\_v\\_rossii\\_novye\\_t](http://guneft.ru/library/pererabotka/nekotorye_problemy_neftepererabotki_v_rossii_novye_t) (Дата обращения 02.04.2016).
2. Коржубаев А. Г. Нефтегазовый комплекс России в условиях трансформации международной системы энергообеспечения / Науч. ред. А. Э. Конторович. Новосибирск: Академическое изд-во «Гео», 2014.
3. Гривач А., «Закат эры украинского транзита», «Neftegas.Ru» // Деловой журнал / 2014 — № 5 — С. 52–56.
4. Макаров, А. А. Прогноз развития энергетики мира и России до 2040г / А. А. Макаров // Институт энергетических исследований РАН. 2013. С. 88–91.
5. Старикова Г. В. Анализ внешнеэкономической деятельности Красноярского края: проблемы и перспективы развития // Молодой ученый. — 2016. — № 10. — С. 881–884.
6. Прогноз цены нефти на 2016 год — мнения аналитиков и общая тенденция. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://111999.ru/economy/prognoz-ceny-nefti-na-2016/>.

## Мониторинг удовлетворённости организационной культурой сотрудников ООО «Эником Невада групп»

Фромм Даниил Андреевич, стажер;  
Якужно Олеся Юрьевна, стажер  
ООО «Эником Невада групп» (г. Владивосток)

*В статье представлены результаты мониторинга организационной культуры ООО «Эником Невада групп». Рассматриваются вопросы управления корпоративными знаниями и значимость формирования системы управления корпоративными знаниями для развития организационной культуры компаний.*

**Ключевые слова:** организационная культура, лояльность, корпоративные знания

В современных экономических условиях руководители рассматривают организационную культуру в качестве мощного стратегического инструмента, позволяющего ориентировать все подразделения организации и её персонал на достижение поставленных целей, т.е. организационная культура сегодня — это серьёзный мотиватор, индикатор и регулятор деятельности персонала любой компании. Хорошо развитая организационная культура делает организацию успешной и привлекательной для сотрудников, даёт ей конкурентные преимущества добиваться повышенной производительности в учреждениях, организациях [1]. Под организационной культурой понимается исторически сложившаяся система общих традиций, ценностей, символов, убеждений, формальных и неформальных правил поведения членов организации, выдержавших испытание временем [2]. Мотивация трудовой деятельности требует учета особенностей трудового поведения каждого работника [3]. Хорошо развитая организационная культура является стимулом к эффективной работе и влияет на лояльность персонала. Под лояльно-

стью понимается осознанное выполнение сотрудником своих должностных обязанностей в соответствии с целями и задачами компании и в ее интересах; соблюдение норм, правил и обязательств (включая неформальные) в отношении своей организации, руководства и сотрудников; доброжелательное, корректное, уважительное отношение сотрудников к руководству, коллегам, клиентам и к компании в целом [4].

ООО «Эником Невада групп» является ведущим поставщиком продуктов питания на Дальнем Востоке с более чем 20 летним опытом работы, гарантирует стабильность и надёжность коммерческих отношений, обеспечивая среднегодовой рост продаж более 20% [5]. В настоящее время в компании разработана стратегия развития до 2020 г., в планах «Эником Невада групп» увеличение оборота в 3 раза при сохранении уровня рентабельности, преобразования в области управления, привлечение творческих людей. Понимая преимущества сильной организационной культуры для развития и эффективной деятельности компании, руководители «Эником Невада групп»

считают актуальными и серьёзными задачи её развития. В связи с этим возникла необходимость проведения мониторинга организационной культуры компании, который позволит выявить её сильные и слабые стороны, наметить пути совершенствования.

В целях проведения мониторинга организационной культуры, выявления уровня лояльности сотрудников в период с 3 по 11 октября 2016 г. по инициативе департамента обучения и корпоративной культуры компании «Эником Невада групп» было проведено анкетирование сотрудников. В указанный период ежедневно персонал компании получал опросный лист, в котором был представлен определённый блок, например, «Менеджмент», «Условия работы» и др. По каждому блоку (всего их 7) были сформулированы вопросы, предполагающие один из

вариантов ответов: «нет» (0 баллов), «скорее нет, чем да» (1 балл), «скорее да, чем нет» (2 балла), «да» (3 балла). Так, по блоку «Менеджмент» сотрудникам предлагались такие вопросы: «Известны и понятны ли вам стратегические цели компании?», «Понятны ли вам решения руководства компании?», «Хорошо ли организовано взаимодействие сотрудников вашего отдела?», «Регулярно ли вы получаете оценку своей работы от руководителя?», «Чётко ли вы понимаете, каких результатов от вас ждут?», «Интересуется ли вашим мнением руководитель при постановке перед вами задач?», «Поощряет ли руководство компании оправданный риск и терпимо ли к ошибкам сотрудников?». В анкетировании приняли участие 150 сотрудников организации. Результаты анкетирования представлены в таблице.

Таблица 1

Опрос	Вопрос 1	Вопрос 2	Вопрос 3	Вопрос 4	Вопрос 5	Вопрос 6	Вопрос 7	ОБЩЕЕ	МАКС	%
Условия работы	1,99	2,35	2,28	2,11				2,18	3	72,75%
Характер работы	2,10	1,74	2,18	2,06	2,11			2,04	3	67,93%
Менеджмент	2,06	2,37	2,04	2,13	1,69	1,63	1,53	1,92	3	64,09%
Компенсации и льготы	1,24	1,14	0,96	1,36	2,34			1,41	3	46,88%
Обучение	1,91	2,11	2,59	2,32				2,23	3	74,44%
Карьера	2,04	1,75	1,26	1,51	1,84	1,62		1,67	3	55,68%
Отношения в коллективе	1,91	1,94	2,67	2,47				2,25	3	74,89%
								1,96	3	65,24%

Можно сделать вывод о том, что условия работы сотрудников компании в целом устраивают. Но, у некоторых сотрудников возникают сложности с тем, чтобы добраться на работу. Рекомендуем продумать возможность подвоза к месту работы и обратно сотрудников, что практикуется сегодня во многих крупных организациях. Меньшее количество баллов получил вопрос, касающийся реализации идей и инициатив сотрудников. Тем не менее, по словам специалиста по организационной культуре компании М. Меркуловой, в компании ценят конструктивные инициативы по улучшению бизнес-процессов, привлекают персонал к принятию управленческих решений. Лояльные компании сотрудники полны энтузиазма, желая помочь в решении возникших проблем. Руководителям компании следует обратить внимание на этот фактор, максимально с выгодой для организации использовать инициативу сотрудников. Для этого рекомендуем создать своего рода банк идей сотрудников. Даже самые необычные и пока не востребованные идеи со временем могут быть полезны. В случае, если инициатива нашла воплощение, сотрудники должны об этом знать. Также нужно продумать и систему поощрений инициативных сотрудников.

В целом работа в компании, как следует из опроса, даёт возможность развиваться сотрудникам как профессионалам, реализовать свои возможности, поставленные перед сотрудниками задачи в большинстве своём соответствуют их интересам. В компании «Эником Невада» заинтересованы карьерным ростом сотрудников, понимая, как нужны для успеха организации профессионалы, связывающие с компанией свою жизнь на годы вперед и стремящиеся сделать в ней карьеру. Однако далеко не все, работающие в компании, видят реальную возможность для карьерного роста. Считаем, что заинтересованная в хороших обученных специалистах компания, каковой является «Эником Невада», всегда готова сделать предложение нацеленному на карьеру сотруднику. Руководители компании, формируя банк вакансий, должны видеть, кто их сотрудников мог бы претендовать на то или иное место. Для этого нужно хорошо знать сотрудников, их потенциал, устремления. Различного рода тренинги, ролевые игры, неформальные встречи помогут менеджерам по персоналу иметь достаточно полное представление о своих сотрудниках.

Большинство сотрудников компании понимают решения, принимаемые руководителями, стратегические

цели компании, а значит понимают те задачи, которые перед ними стоят, отдают отчёт в том, что являются частью стратегии своей организации. Знание сотрудниками целей компании влияет как на эффективность работы, так и на вовлеченность персонала. Отсутствие же понимания миссии, целей организации может стать одной из причин увольнения эффективных сотрудников. Руководству компании необходимо познакомить всех сотрудников со стратегическими целями компании и разъяснить их значимость. Не нужно жалеть времени и сил на то, чтобы систематически напоминать о целях и миссии компании сотрудникам в личных разговорах, на собраниях и с помощью корпоративных изданий. Таким образом, формируется уверенность сотрудников в успешном развитии компании и их будущем в ней, формируется уровень лояльности сотрудников своей компании.

Были выявлены проблемы с коммуникацией, обратной связью, информированием сотрудников, которые можно считать ключевыми, так как они непосредственно связаны с формированием системы управления корпоративными знаниями. Технология управления корпоративными знаниями позволяет создавать такие условия, при которых накопленные знания и опыт эффективно используются для выполнения важных для компании задач [6]. Знание сотрудниками целей компании, перспектив развития бизнеса, понимание того, что от них ждёт руководство, своевременная оценка труда каждого влияют как на эффективность работы, так и на вовлеченность персонала. Непонимания миссии, целей организации, отсутствие обратной связи, недостаточное информирование персонала может стать одной из причин неэффективной работы и увольнения высококвали-

фицированных сотрудников. Необходимо систематически напоминать о целях и миссии компании сотрудникам в личных разговорах, на собраниях и с помощью корпоративных изданий; своевременно давать оценку труда персонала, информировать сотрудников о состоянии дел в компании, разъяснять мотивы принятия решений. Каждый работник должен четко понимать, какое место он занимает в системе трудовых отношений, в бизнес-процессе в целом, как конкретно его деятельность влияет на деятельность предприятия [6].

Таким образом формируется уверенность сотрудников в успешном развитии компании и их будущем в ней, формируется уровень лояльности сотрудников своей компании. Всё это будет способствовать объединению интересов членов организации всех уровней, формированию ощущения принадлежности, идентичности, вовлеченности в дела организации и приверженности ей. Также организационная культура призвана «провести границу между» «мы» (организация, коллеги) и «они» (внешняя среда, конкуренты). Такой подход обеспечивает лояльность сотрудников компании, их преданность и приверженность фирме [7]. Развитие бизнеса в долгосрочной перспективе, о которой заявляет «Эником Невада», требует совершенствования организационной культуры компании, заботы о лояльности сотрудников. Это станет важным условием формирования высокой профессиональной мотивации, а значит успеха и процветания компании. Одним из этапов развития организационной культуры является формирование системы управления знаниями, учитывающей все аспекты рассматриваемых проблем — миссия и цели предприятия, мотивы работников, особенности создания, распространения и использования информации.

#### Литература:

1. Царева Н. А., Черная Ю. А., Шамахова Ю. В. Особенности мотивации труда государственных служащих: роль организационной культуры // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 217–222.
2. Сущность и функции организационной культуры. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://finlit.online/>
3. Tsareva N. A., Vlasenko A. A., Ivanuyga O. I. The concept of labour motivation of the modern Russian scientists // Turkish online journal of design art and communication. 2016. November pp.2571–2585 [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME6-NOVSPCL.html>
4. Влияние корпоративной культуры на лояльность персонала. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/>
5. ООО «Эником Невада групп». Главная. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.enikom.ru/>
6. Якимова З. В. Учет факторов, влияющих на применение технологии управления корпоративными знаниями /З. В. Якимова, С. А. Столетняя // Тезисы докладов второй региональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников — 2011», 27 октября 2011 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. С. 109–112. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.in-nov.ru/>
7. Якимова З. В. Корпоративная культура: как инструмент привлечения и удержания персонала /З. В. Якимова, И. А. Супцарел // Тезисы докладов второй региональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников — 2011». 27 октября 2011 г. — Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. С. 46–50. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.in-nov.ru/>

## Мониторинг современных тенденций городского развития

Хазова Елена Олеговна, студент

Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (г. Калининград)

Движущей силой инновационной экономики является креативный класс, создающий постиндустриальные сервисы и продукты. В связи с этим на мировой арене развернулась борьба городов за привлечение человеческого капитала и создание условий для его развития.

Целью работы является изучение основных тенденций инновационного развития городов и выявление факторов, воздействующих на привлечение и формирование инновационного общества.

Традиционная модель города построена на вертикальном управлении, основным субъектом развития которого является городское руководство, осуществляющее свою деятельность согласно законодательным документам, утвержденным высшими органами власти. Инновационная модель основывается на стратегическом управлении, где предметом планирования выступает «будущее города», в котором учитываются интересы всех субъектов территории — власти, бизнеса и населения. Инициатива развития исходит от городского сообщества, т.е. происходит смена вертикального вектора управления на горизонтальный.

В литературе, посвящённой стратегическому управлению, отмечается необходимость создания системы городской коммуникации, в которой обсуждаются стратегические вопросы городского развития.

Брайан Уэмплер и Стефани МакНалти развивают концепцию управления на основе участия, и утверждают, что такая форма взаимодействия является основой перемен в жизни граждан. Это способствует повышению легитимности институтов городского масштаба, подотчётности властей городскому населению, что повышает эффективность местного управления, содействует преодолению маргинальности жителей. Таким образом, гетерогенные элементы общества налаживают и переопределяют взаимоотношения друг с другом [1].

В условиях стремительного роста численности городского населения и усложнения инфраструктуры муницип

ципальных образований, остро стал вопрос повышения эффективности сбора и анализа данных для принятия быстрых и качественных управленческих решений. Среди инновационных мер урегулирования данного вопроса такие города как Нью-Йорк, Лондон, Сидней, Барселона, Москва и др. применяют технологию Data driven city (DDC) — «город, управляемый данными». Такой способ управления городом основан на применении новейших технологий, позволяющих обрабатывать информацию в режиме реального времени. Технологические аспекты системы DDC представлены в таблице 1.

Массовая урбанизация влечет за собой возникновение экологических рисков, способных оказать негативное влияние на уровень жизни населения, нанести вред окружающей среде и природным ресурсам. Поэтому, многие города стремятся к устойчивому развитию. Исследованием методики оценки достижений городов в данном направлении занималась компания McKinsey, которая разработала индекс устойчивого развития — систему показателей, позволяющую властям определить механизмы развития городских территорий.

Универсальный набор параметров, позволяющих количественно оценить динамику роста городов, представлен в таблице 2.

Специалисты компании также выделили пять общих направлений развития, характерных для динамично растущих городов в развивающихся странах: реструктуризация промышленности в комплексе с рекультивацией земель; «зеленое» городское планирование; обеспечение прозрачности нормативных требований и административных функций; комплексная широкомасштабная утилизация отходов; межведомственное взаимодействие [3].

Пространственная организация городской среды оказывает влияние на формирование личности, трудовой и интеллектуальный потенциал населения. Оболочка города трансформируется в знаковую систему, культурный

Таблица 1. Технологические уровни системы DDC [2]

Уровень	Характеристика	Применение
1	2	3
Первый уровень	инфраструктура, обеспечивающая сбор данных в рамках города	сенсоры температуры и чистоты воздуха, видеокамеры, считывающие устройства в общественном транспорте, реестры обращений граждан в государственные учреждения и пр.,
Второй уровень	инструментарий для хранения, анализа и обработки данных	позволяет интерпретировать данные, строить прогнозы и определять взаимосвязь между различными потоками информации.
Третий уровень	обмен данными и для принятия решений на их основе	платформы с открытыми данными, инструменты визуализации данных, автоматизированные системы реагирования на те или иные события в городской среде (например, «умные» светофоры).

Таблица 2. Компоненты индекса устойчивого развития McKinsey

Категория	Описание факторов
1	2
Основные потребности населения.	Доступ к безопасной питьевой воде, наличие достаточных жилых площадей, доступность качественных услуг в области здравоохранения и образования — основные приоритеты в удовлетворении потребностей городского населения.
Эффективность использования ресурсов	Эффективность городского хозяйства в таких областях, как потребление воды и электроэнергии, а также утилизация промышленных отходов, напрямую влияет на уровень жизни горожан.
Чистота окружающей среды	Ограничение вредного воздействия загрязняющих веществ на окружающую среду играет важную роль в обеспечении пригодности городских территорий для проживания.
Городская инфраструктура	Равный доступ жителей к зонам зеленых насаждений, услугам общественного транспорта и качественному, рационально построенному жилью
Ориентация на устойчивое развитие в будущем	Динамика количества работников и объема финансовых ресурсов в сфере обеспечения устойчивого развития свидетельствует о том, насколько активно городские власти стремятся выполнять общенациональные и местные программы и соблюдать нормативы.

ландшафт. В этой связи важно не только изменение модели управления, налаживание коммуникации городских субъектов, но и создание инфраструктуры, отвечающей потребностям инновационного общества.

Американский социолог Ричард Флорида, рассматривающий проблемы креативного класса, отмечает: «Традиционные инфраструктурные аспекты городской среды, развитие которых является приоритетом для большинства городов... неактуальны, бесполезны или просто непривлекательны для многих креативных специалистов» [4, с. 9]. В своих работах автор выделил следующие факторы, влияющие на привлечение креативного класса:

Многие ученые отмечают важность наличия на территории города конкурентоспособных образовательных

учреждений, которые являются фактором привлечения молодежи и формирования высококвалифицированных специалистов — основы инновационной экономики.

Изменение онтологических характеристик современного общества привело к формированию нового понимания привлекательности городской среды. Теперь она рассматривается не с точки зрения удовлетворения витальных потребностей, а как место духовного развития: психологически комфортного, безопасного, в котором существуют возможность саморазвития и личностного роста.

Создание уникального имиджа города играет немаловажную роль в привлечении не только креативного класса, но и инвестиций. Одним из инструментов, ко-



Рис. 1. Факторы привлечения креативного класса по Р. Флорида

торый позволяет реализовать данную задачу, является территориальный маркетинг. Его цель — создание, поддержание или изменение образных представлений людей, возникающих по поводу социально-экономических, исторических, природно-климатических и др. особенностей данной территории.

Обобщая вышеизложенное, следует отметить, что развитие постиндустриальных городов невозможно без значительного повышения эффективности и качества управления. Трансформация городской среды должна ос-

новываться на следующих принципах: стратегичность и системность управления; взаимосвязанность между отдельными индивидами, группами и субъектами хозяйства; высокая скорость сбора и анализа данных о состоянии городской среды; эффективность управления системой городского имущества; ориентированность на устойчивое развитие; создание благоприятных условий жизни; формирование привлекательного имиджа города. Комплексность применения вышеизложенных принципов позволит достойно ответить на вызов экономических трансформаций.

Литература:

1. Wampler B., McNulty S. L. Does Participatory Governance Matter? Exploring the Nature and Impact of Participatory Reforms. Washington, D. C.: The Woodrow Wilson Center, 2011. P. 7.
2. Города, управляемые данными. От концепции до прикладных решений // PWC. URL: [https://www.pwc.ru/ru/government-and-public-sector/assets/ddc\\_rus.pdf](https://www.pwc.ru/ru/government-and-public-sector/assets/ddc_rus.pdf) (дата обращения: 24.01.2017).
3. Шеннон Бутон, Джонатан Вотцель, Молли Линдсей. Новые модели развития городов // Вестник McKinsey. — 2013. — № 27. — С. 52–67.
4. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. — Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. — 421 с.

## Анализ безработицы в городах Приморского края

Цой Ирина Анатольевна, студент;

Бурда Яна Евгеньевна, студент;

Визиренко Валерия Юрьевна, студент

Морской государственный университет имени адмирала Г. И. Невельского (г. Владивосток)

*В статье на основе статистических данных анализируется уровень безработицы в городах Приморского края. Рассматриваются причины, связанные с разницей уровня безработицы. Приводятся данные по структуре безработных.*

**Ключевые слова:** безработица, рынок труда, город

*On the basis of statistical data analyzed by the unemployment rate in the cities of Primorye Territory. The reasons related to the difference in the unemployment rate. The data on the structure of the unemployed.*

**Keywords:** unemployment, the labor market, the city

Безработица — явление, которое характеризуется наличием в стране людей, входящих в состав экономически активного населения, имеющих желание и возможность трудиться по найму, но, в настоящий момент, не находящих работу. Вопрос безработицы, является актуальным и для отдаленных регионов нашей страны, к которым относится Приморский край. Неравномерность экономического развития территорий, обуславливает различие в уровне безработицы в разных регионах этого края.

Даже с учетом экономического кризиса, уровень безработицы в России не так высок, как его прогнозировали специалисты. Тем не менее, рынок труда сталкивается с целым рядом структурных недостатков, таких, как рост безработицы среди молодежи.

В целом по России уровень безработицы снизился до 5,4% в ноябре 2016 года по сравнению с 5,8 процента за

аналогичный период 2015 года [1]. Число безработных уменьшилось на 321 тысячу до 4,114 млн, а число экономически активного увеличилось на 0,1 млн до 76,7 млн. (52% населения) [3]. Уровень безработицы в России составляет в среднем 7,78% с 1993 до 2016 года, достигнув самого высокого уровня (14,10%) в феврале 1999 года и рекордно низкого уровня (4,80%) — в августе 2014 года [1].

Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости в 74 регионах России (в том числе, в Приморском крае), в 2016 году сократилась. Кроме того, по данным официальной статистики, на сегодняшний день для каждого зарегистрированного безработного есть 1,5 вакантных мест.

Численность рабочей силы в возрасте 15–72 лет в ноябре 2016 года составила, по итогам обследования рабочей силы, 1045,8 тыс. человек (54,2% общей численности насе-

ления края) [2]. В их числе 983.6 тыс. человек (94.1%) были заняты в экономике и 62.2 тыс. человек не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные) [2]. В государственных учреждениях службы занятости населения на конец ноября зарегистрировано в качестве безработных 13.6 тыс. человек. Общий уровень безработицы составил 5.9%, а уровень зарегистрированной безработицы — 1,3% (таблица 1).

По данным выборочного обследования по проблемам занятости населения (с 2003 года с учетом итогов ВПН-2010). По данной таблицы можно проследить, что уровень безработицы в Приморье, заметно снизился [1].

В краевом департаменте труда и социального развития отмечают, в Приморье наблюдается устойчивая положительная динамика показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда.

На сегодняшний день каждый пятый безработный не имеет опыта работы и ищет свою первую работу, а каждый шестой имеет опыт, но становится безработным по причине сокращения или завершения деятельности предприятия.

Вместе с этим увеличился средний срок поиска работы с 8 до 8,5 месяца, особенно это касается женщин старше сорока лет (до 1 года). Легче найти работу молодым мужчинам до 30 лет. Средний возраст безработных — 36,7 лет [1].

Одной из причин безработицы в Приморском крае является то, что большое количество вакансий приходится на крупные города: Владивосток, Находка, Уссурийск, Артем. Низкий уровень безработицы отмечается в городах

Приморья. Наиболее высокий в муниципальных районах: Ольгинском — 7,7%, Дальнереченском — 7,1%, Алучском — 6,4%, Яковлевском — 5,9% [1]. В малочисленных городах и поселках работу найти довольно сложно или вообще невозможно. В то же время, развитие информационных технологий на современном этапе может позволить решить проблему занятости в малых городах, так как появилась и получает все более широкое распространение новая форма трудовых и организационных отношений — работа с удаленным доступом к информационной системе организации [3].

Рассмотрим и сравним показатели безработицы в таких городах Приморского края, как Владивосток, Дальнегорск и Фокино. Во Владивостоке, столице Приморского края, уровень безработицы составляет 5,9% [1]. Такой низкий показатель безработицы в некоторой мере определяется деятельной поддержкой городских центров занятости граждан, испытывающих проблемы с трудоустройством. Вдобавок, Владивосток — достаточно крупный промышленный центр. Здесь действуют предприятия, чья сфера деятельности — энергетика, машиностроение, судостроение, судоремонт, пищевое производство и многое другое. Кроме того, Владивосток — один из доминирующих российских импортеров рыбы и морепродуктов.

Наиболее востребованными специальностями в административном центре Приморья являются: строитель, повар, водитель, врач, медсестра, санитар, учитель, воспитатель. Наименее востребованными — юрист, экономист, управленец.

Фокино — небольшой город Приморского края, имеющий статус ЗАТО, находится в 120 км от Владивостока.

Таблица 1. Численность рабочей силы, занятость и безработица в возрасте 15–72 лет

Период	Численность рабочей силы, тыс. человек	в том числе		Население, не входящее в состав рабочей силы, тыс. человек	Уровень участия населения в рабочей силе, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные				
2000	1134.1	994.5	139.6	537.1	67.9	59.5	12.3
2001	1104.4	1008.7	95.8	562.2	66.3	60.5	8.7
2002	1070.1	972.9	97.2	581.3	64.8	58.9	9.1
2003	1088.8	998.7	90.1	560.5	66.0	60.6	8.3
2004	1086.1	981.0	105.0	554.1	66.2	59.8	9.7
2005	1067.2	981.5	85.7	562.2	65.5	60.2	8.0
2006	1048.0	965.5	82.4	569.8	64.8	59.7	7.9
2007	1093.2	1017.5	75.7	515.3	68.0	63.3	6.9
2008	1102.7	1021.1	81.6	504.3	67.8	62.4	7.4
2009	1087.9	984.1	103.8	502.5	68.4	61.9	9.5
2010	1071.0	969.3	101.7	511.5	67.7	61.2	9.5
2011	1062.3	977.3	85.0	504.3	67.8	62.4	8.0
2012	1060.9	988.0	72.9	492.5	68.3	63.6	6.9
2013	1068.8	993.0	75.8	484.6	68.8	63.9	7.1
2014	1059.6	986.7	72.9	476.8	69.0	64.2	6.9
2015	1056.6	983.2	73.4	458.5	69.7	64.9	6.9
2015	1057,0	990,5	6,5	449,3	66,1	63,2	6,3

Численность жителей на 31.12.2016 г. составляет 23219 человек. Доля экономически активного населения — 14500 человек, безработных граждан — 780 человек, что составляет 5,6% от экономически активного населения, достигшие пенсионного возраста — 5871 человек, из них около 270 человек являются пенсионерами по инвалидности [1].

Дальнегорск находится на севере Приморья, расстояние до Владивостока — 491 км. Численность населения города — 35405 человек [1].

Уровень безработицы в Дальнегорском городском округе составляет 2% от количества трудоспособного населения, а точнее показатель составлял 1017 безработных на 2016 год, это небольшой показатель.

На 01.12.2016 г. в Дальнегорском городском округе зарегистрировано 362 безработных. Для сравнения: в августе было 462, в июле — 498. Тенденция к снижению числа безработных налицо [1].

Если говорить о структуре безработицы, то 55% от общего показателя, составляют женщины. Говоря о точных числах, количество безработных женщин 550 человек. Численность безработных мужчин составляет 327 человек, от общего количества безработного населения. Мужские руки всегда востребованы на рынке труда, среди безработных, женщин, к сожалению, больше.

Количество молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет составляет 34%, т.е. 247 человек от общего числа состоящих

на учете в ЦЗН, это довольно большой, но не критический показатель, молодые люди, как правило, более мобильны, легко обучаются, не боятся браться за любую работу.

По уровню безработицы Дальнегорск — на 9-м месте в Приморье. Таких показателей нет в соседних районах, где ситуация на рынке труда гораздо более напряженная.

На сегодняшний день востребованы профессии машиниста экскаватора, машиниста бульдозера, водителя, повара, электрогазосварщика.

Немаловажное направление в работе ЦЗН г. Дальнегорска — создание временных рабочих мест для подростков, причем не только в летний период, но и круглогодично. Основная масса детей работает во время летних каникул, но есть и такие, кто желает подрабатывать в течение года. В нынешнем году 310 подростков были заняты на работах по данной программе.

Таким образом, на данный момент в Приморском крае нет большой проблемы с безработицей, среди молодежи процент безработных невелик, с каждым годом он снижается. Что касается малых городов, рассматриваемых в статье, проблемы безработицы есть, но они не критичны: доля экономически активного населения превышает безработных. К тому же, появление интернета и его повсеместное глобальное развитие дает возможности для коммуникации на дальних расстояниях, работы в режиме удаленного доступа, что крайне актуально для сферы занятости и трудовых отношений небольших городов.

#### Литература:

1. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю [Электронный ресурс]. URL: [http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/primstat/resources/](http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/resources/) (дата обновления: 11.01.2017).
2. Об утверждении государственной программы приморского края «содействие занятости населения приморского края на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/494219091> (дата обновления 11.01.2017).
3. Дикусарова М. Ю. Факторы внедрения организационных форм и организационных отношений в режиме удаленной работы в современной России / М. Ю. Дикусарова // Власть и управление на востоке России. — 2013. — № 4 (65). — с. 33–38.

## Актуальность и проект создания аутсорсинга в Республике Крым

Чернявая Анна Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент;  
Сеник Ольга Федоровна, студент  
Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (г. Симферополь)

*В работе представлена актуальность аутсорсинга в Республике Крым (Р Крым) после вхождения в состав Российской Федерации и разработан проект создания аутсорсинговой фирмы.*

**Ключевые слова:** аутсорсинг, бухгалтерское сопровождение, конкурентоспособность, проект, аутсорсинговая фирма

**А**утсорсинг — это последовательность организационных решений, суть которых состоит в передаче некоторых, ранее самостоятельно реализуемых орга-

низацией функций или видов деятельности внешней организации или, как принято говорить, «третьей стороне». [1, с. 7]



В западных странах аутсорсинг появился в 80-х годах, а в Российской Федерации (РФ) намного позднее и развивался медленными темпами. В настоящее время законодательство РФ не предусматривает наличие такого понятия как «аутсорсинг», однако заключение «Контракта на аутсорсинг» не противоречит законодательству (п. 2 ст. 421 ГК РФ: «...стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и непредусмотренный законом или иными правовыми актами»). [2]

По данным Института аутсорсинга (Outsourcing Institute, США), аутсорсинг является развивающимся видом оптимизации деятельности предприятий, причем наибольший рост наблюдается в сфере финансов и бухгалтерского учета. Статистика, собранная еще в 1997 году Американской ассоциацией управления, показала, что уже тогда 20% из числа 600 опрошенных фирм передали на аутсорсинг хотя бы некоторую часть финансовых и бухгалтерских операций, а 80% — часть административных функций. [3]

Цель статьи — обоснование эффективности освоения одной из важнейших отраслей — деятельность по оказанию услуг в сфере обслуживания. А именно, услуги по бухгалтерскому сопровождению хозяйственной деятельности Индивидуальных предпринимателей и Юридических лиц на территории Республики Крым (Р Крым).

В предполагаемый ассортимент выпускаемой продукции планируется включение ряда комплексных услуг по бухгалтерскому сопровождению, в который входит выполнение работ по ведению бухгалтерского, налогового, кадрового учета, делопроизводства и консультации по экономическому и налоговому ориентированию.

Действующими и вводимыми производственными мощностями на начальных этапах развития достаточно небольшого офисного помещения, офисного оборудования, состоящего, как правило из компьютера, принтера, сканера, копировального аппарата, так же необходимо приобрести программное обеспечение, например — 1С Бухгалтерия, СБИС, Контур и т.п. (На рынке услуг огромный выбор IT технологий).

Рынком сбыта услуг рассматривается территория Р Крым. В виду того, что при переходе экономики Крыма в законодательство РФ, представители бизнеса, как крупного, так и мелкого (в особенности), столкнулись с проблемой быстрого ориентирования в Налоговом Кодексе РФ, а так же с потребностью в высококвалифицированной помощи специалистов в сфере бухгалтерского учета и аудита. Таким образом, мелкий бизнес не может позволить себе выделить средства на содержание штатного бухгалтера, при этом данная услуга пользуется огромной привлекательностью за счет оптимальной цены за квалифицированное сопровождение. Создавая новые структуры в сфере обслуживания, появляются новые рабочие места, что для Р Крым актуально, так как это является не только сферой предоставления услуг, но и одним из способов борьбы с безработицей.

Конкурентоспособности нового предприятия по аутсорсингу можно достичь за счет использования профессионального ПО 1С, наращивания клиентской базы, тем самым снижения себестоимости услуги и соответственно привлекательной ценой для клиента. Это может дать преимущество над «бухгалтерами на дому». А среди уже существующих фирм, оказывающих такую же услугу, конкурентоспособность новой фирмы будет в оперативности и качестве предоставляемых услуг, т.к. не всегда другие фирмы могут уделить достаточно времени и предоставить качественные услуги особенно в отчетные периоды.

Срок окупаемости инвестиционных средств составит 1–2 года, в виду того, что начальные капиталовложения не большие — 100 000 рублей.

### Описание проекта

Предметом и целью деятельности аутсорсинговой фирмы в сфере предоставления услуг по бухгалтерскому сопровождению является удовлетворение потребности рынка на данный вид услуг, а также получение прибыли.

С целью исполнения вышеназванных целей аутсорсинговая фирма осуществляет:

- поиск клиентов на бухгалтерское сопровождение;
- предложение им качественной услуги по ведению бухгалтерского и налогового учета, работе с банком и сдачи отчетности;
- расчет тарифа на услугу и заключение договоров.
- поставка или перенос учета в любую учетную систему, и в частности на базе 1С Бухгалтерия.

Таким образом, основной целью коммерческой деятельности аутсорсинговой фирмы является получение прибыли от реализации собственной высококачественной продукции по ценам, значительно ниже рыночных.

### Краткая характеристика проекта

Подготовка по просьбе клиента счетов, актов, расходных накладных, платежных поручений, приходных/расходных кассовых ордеров и других первичных документов. Обработка и внесение в программу учета входящих первичных документов: счетов, актов, приходных накладных, банковских выписок и др. Начисление расчет заработной платы. Сведение данных и подготовка отчетности.

### Описание продукции

Комплексная услуга по бухгалтерскому сопровождению — выполнение работ по ведению бухгалтерского, налогового, кадрового учета, делопроизводство и консультации. Цена на данную услугу может быть установлена индивидуально, исходя из объема работ.

Планируется, что основными клиентами будут субъекты малого предпринимательства, а именно — Индивидуальные предприниматели на упрощенной системе нало-

гообложения со штатом наемных работников до 5 человек и объемом до 50 бухгалтерских операций в месяц.

Цена на такую услугу может составлять 3000 руб. в месяц.

### Маркетинговый план

Для рекламы могут быть использованы самостоятельно разработанные визитки с кратким коммерческим предложением. Для стимулирования сбыта клиенту можно предоставлять некоторые услуги бесплатно. Например, бесплатная консультация по налогообложению и помощь в подготовке каких-либо документов. А также целесообразно использовать индивидуальный подход к ценообразованию.

### Прогноз продаж

По прогнозу в первый месяц начала деятельности можно привлечь около 3-х клиентов на данную услугу. Каждый последующий месяц планируется находить минимум 1 клиента на бухгалтерское сопровождение. Такая динамика продаж объясняется тем, что рынок бухгалтерского сопровождения малого и среднего бизнеса все больше переходит на аутсорсинг. А так же в настоящее время есть повышение спроса в связи с переходом на Российское законодательство.

Если в среднем цена для одного клиента будет равна 3000 руб., то через 12 месяцев можно выйти на доход 42000 руб. Прогноз динамики продаж можно представить в виде таблицы 1.

Таблица 1. Прогноз динамики продаж аутсорсинговой фирмы

	Прогноз динамики продаж											
	месяцы											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Количество	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Сумма (руб.)	9000	12000	15000	18000	21000	24000	27000	30000	33000	36000	39000	42000

### Анализ рынка

Основными клиентами могут быть мелкие и средние предприятия и предприниматели. Также это могут быть начинающие фирмы, которым будет предложена помощь в осуществлении бухгалтерского сопровождения. Клиен-

тами могут быть любые субъекты хозяйствования, осуществляющие деятельность на территории Р Крым, которые обязаны отчитываться в контролирующие органы, расположенные в данном федеральном округе. Сезонные факторы на рынок не влияют. Профиль клиента представлен в таблице 2.

Таблица 2. Профиль клиента

Сегмент	Особенности	Число потенциальных клиентов
1. Индивидуальные предприниматели	Любой ИП, который сталкивается с учетом и отчетностью, особенно по наемным работникам	52000 по данным сайта Крымстата на 01.09.2016 г. [4]
2. Юридические лица	Руководители небольших ООО, для которых не целесообразно содержание штатного бухгалтера	5000
3. Начинающие предприниматели	Люди, которые хотят открыть свое дело, и им нужна помощь в регистрации и консультация по налогам, сборам, отчетности.	10000

Сильные и слабые стороны продуктов по отношению к конкурентам (табл. 3).

Таблица 3. Сильные и слабые стороны продуктов по отношению к конкурентам

Сильные стороны	Слабые стороны
Автоматизация за счет программного обеспечения	Нет всестороннего опыта работы в российском правовом поле
Оказание комплексной услуги по бухгалтерскому сопровождению	Ассортимент услуг ограничен
Оперативность и качество за счет меньшей загруженности	Нехватка кадров

Анализ указывает, что спрос на данный вид услуг в связи с переходом Крыма на Российское законодательство достаточно высокий, а специалистов оказывающих бухгалтерское сопровождение еще не так много. Таким образом, сбыт планируемой услуги экономически выгоден и гарантирован.

### Характеристика потребителей

Индивидуальные предприниматели, которые выбирают систему налогообложения, предполагающую бухгалтерский учет. Если, к тому же, нанимают работников, здесь не обойтись без профессиональной помощи по ведению учета и отчетности.

Руководители не больших ООО, которые понимают, что самим в отчетности ООО не справятся, а нанимать штатного бухгалтера и обустроить его рабочее место не выгодно, смогут воспользоваться данной услугой.

Начинающие предприниматели, которые еще не знают какую систему налогообложения им выбрать, как зарегистрироваться,

с каким учетом и отчетностью им придется столкнуться, смогут воспользоваться нашей консультацией, а в последствии стать постоянными клиентами.

### Конкурентный анализ

Ситуация такая, что спрос на бухгалтерское сопровождение еще не достаточно удовлетворен существующими фирмами. Основная часть конкурентов «бухгалтера на дому» перестали оказывать данные услуги, т.к. столкнулись с тем, что без знаний Российского законодательства и автоматизации с помощью специализированного программного обеспечения на рынке данных услуг практически невозможно существовать. Однако уже осуществляют свою деятельность такие конкуренты как:

- «Бизнес центр»;
- «Партнер»;
- «Консультант-Плюс».

Сравнительный анализ конкурентов представлен в таблице 4.

Таблица 4. Сравнительный анализ конкурентов

№	Характеристика конкурентов	«Бизнес центр»	«Партнер»	«Консультант-Плюс»
1	Качество услуг	Средний уровень качества, т.к. большой поток клиентов	Средний уровень качества, т.к. большой поток клиентов	Средний уровень качества, т.к. нет комплексного обслуживания
2	Уровень цен	Средний уровень цен	Высокий уровень цен	Средний уровень цен
3	Стабильность продаж	Стабильные продажи, поток клиентов не уменьшается	Стабильные продажи, поток клиентов не уменьшается	Стабильные продажи, поток клиентов не уменьшается

Преимуществами аутсорсинговой фирмы перед другими производителями по предложению могут являться такие показатели как оперативность предоставления услуги, за счет не большого, на начальном этапе, потока клиентов. Это позволит хорошо вникнуть в специфику деятельности клиента и оперативно оказать качественную услугу. Также, сосредоточение на оказании комплексной услуги и нацеленность на долговременное сотрудничество с клиентом, позволит держать качество на высоком уровне. За счёт автоматизации с помощью самого современного программного обеспечения трудозатраты на рутинную работу будут сведены к минимуму, что позволит снизить цену для клиента.

### Сырьевая база производства

Материалов для оказания бухгалтерского сопровождения нужно совсем немного. Это в основном только канцтовары: Бумага А4, тонер для принтера, папки с завязками, скоросшиватели, ручки, карандаши, маркеры, клей, скотч, скрепки и т.п.

### Производственный план

Для обслуживания клиентов и рабочего процесса необходимо офисное помещение или часть офисного помещения для оборудования рабочего места 5–10 кв. м., компьютер, принтер, стол, 3 стула, шкаф или стеллаж для документов, кондиционер, программное обеспечение 1С, доступ в Интернет, канцтовары.

### Организационный план

Приобретение и установка оборудования: покупка стола и компьютера; подключение Интернета; подключение принтера к компьютеру; покупка стульев; покупка и монтаж кондиционера в офисное помещение; покупка шкафа или стеллажа для документов.

Приобретение и наладка оборудования: настройка Интернета; настройка принтера; установка и настройка необходимого программного обеспечения на компьютер.

Приобретение сырья, покупка канцтоваров и расходных материалов: бумага А4, папки с завязками, ско-

росшиватели, ручки, карандаши, маркеры, клей, скотч, скрепки и т.п.

**Технологический процесс** включает в себя:

- поиск клиентов на бухгалтерское сопровождение. Предложение им качественных услуг по ведению бухгалтерского и налогового учета, работа с банком и сдача отчетности;
- расчет тарифов за услугу и заключение договоров;
- постановка или перенос учета в учетную базу;
- подготовка по просьбе клиента счетов, актов, расходных накладных, платежных поручений, приходных/расходных кассовых ордеров и других первичных документов;
- обработка и внесение в программу учета входящих первичных документов: счетов, актов, приходных накладных, банковских выписок и др.;

Литература:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. — Москва: ИНФРА-М, 2009. — 326 с.
2. Гражданский кодекс: Статья 421 ГК РФ «Свобода договора» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://gkodeksrf.ru/ch-1/rzd-3/podrzd-2/gl-27/st-421-gk-ri>
3. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Аутсорсинг>
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://crimea.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/crimea/ru/publications/official\\_publications](http://crimea.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/crimea/ru/publications/official_publications)

– начисление расчет заработной платы. Сведение данных и подготовка отчетности.

### Финансовый план проекта

Точка безубыточности:

В натуральном выражении: 7 постоянных клиентов ( $7 \cdot 12 = 84$  продажи в год).

В денежном выражении: 252000 руб./год

В % к объему выпускаемой продукции: 50% от планируемого объема (14 постоянных клиентов).

Таким образом, на территории Р Крым аутсорсинг является развивающимся видом оптимизации деятельности предприятий и разработанный проект аутсорсинговой фирмы позволит более эффективно его развитию.

## Управление инновационным развитием предприятий лесопромышленного комплекса

Шанин Игорь Игоревич, кандидат экономических наук, доцент  
Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г. Ф. Морозова

*На современном этапе, несмотря на определенный экономический рост в последние годы, положение в экономической обстановке в стране остается достаточно сложным. В первую очередь это относится к низкому уровню конкурентоспособности российской продукции и услуг, технологической отсталости предприятий лесопромышленного комплекса.*

**Ключевые слова:** инновационное развитие, управление, инновационная деятельность, предприятие, инвестиции

Процесс глобального изменения ситуации на промышленных предприятиях, лесопромышленного комплекса, который обеспечивал бы в ближайшей перспективе его устойчивый подъем, возможен только на новой инновационной, экономической и организационной основах, базирующийся на инновационном типе воспроизводства. Для этого потребуются формирование и мобилизации всех внутренних источников развития на предприятиях и, прежде всего, имеющегося на предприятиях интеллектуального потенциала, трансформирующегося в технологическое развитие [1].

Как показывает опыт, управление инновационными системами является весьма эффективным инструментом

инновационно-производственного развития предприятий на всех уровнях инновационной деятельности (табл. 1). Эффективность инновационного развития на предприятии зависит не только от того, насколько эффективна деятельность самостоятельных экономических агентов (предприятий, фирм, научных организаций, вузов и др.) в отдельности, но и от того, как они взаимодействуют друг с другом в качестве элементов общей системы создания и использования новейших технологий, а также с общественными институтами. Факторы инновационного развития на промышленном предприятии:

– совершенствование научных основ инновационного развития производства;

- совершенствование, освоение и использование инновационных технологий на всех видах предприятий промышленности;
- совершенствование программ образования и обучения персонала для развития инновационного производства;

- совершенствование системы производственной безопасности;
- создание, совершенствование и развитие систем управления инновационным развитием производственного процесса.

Таблица 1. Характеристика типов инновационной системы

Типы инновационной системы	Основные характеристики
Инновационная система на индивидуальном уровне	Инновационное развитие на уровне физического лица. Здесь происходит основной этап развития знаний, а также инвестирования в сферу наукоемких технологий, путем приобретения товаров и услуг, которые необходимы для обеспечения жизнедеятельности и удовлетворения собственных потребностей.
Инновационная система на микро уровне	Инновационное развитие, осуществляемое конкретным предприятием, которое осуществляет разработки и выпуск наукоемкой продукции, а также оказывает услуги по обеспечению инновационного процесса (образование, финансы, юридическое сопровождение, информация и т.д.)
Инновационная система на мезо уровне	Инновационное развитие, осуществляемое несколькими предприятиями на уровне холдинговых или корпоративных структур преимущественно в пределах одной страны.
Инновационная система на макро уровне	Инновационное развитие, осуществляемое в пределах одной страны или его части (регион, область, край), институциональную основу которой составляет национальная (государственная) инновационная политика
Инновационная система на гипер уровне	Инновационное развитие, осуществляемое объединенными национальными (государственными) системами (США, ЕС, Россия), транснациональными корпорациями.
Инновационная система на глобальном уровне	Разработка и внедрение новых технологий на уровне мировых групп. Примерами таких групп являются фундаментальная наука (неформализованная сеть) и информационная сеть «Интернет» (формализованная сеть)

Необходимо усовершенствовать концепцию инновационного развития производства на предприятиях лесопромышленного комплекса, сформулировать ее сущность, основные задачи — формирование, использование, поддержка, развитие и воспроизводство потенциала инновационного развития предприятий [4,8]. Под инновационным развитием в работе понимается технологически-прогрессивное, действенное на эффективном уровне изменение показателей производства на предприятиях за счет инновационных факторов.

Рассмотренная совокупность перечисленных факторов определяет инновационный потенциал развития промышленного предприятия, т.е. определяет его возможности решать определенные проблемы и задачи. Степень использования инновационного потенциала зависит от характера стратегического развития и эффективности системы менеджмента на промышленных предприятиях. Инновационное развитие предприятия должно быть взаимосвязано с интеллектуальным капиталом предприятий, используя все научные знания и их трансформацию в инновационные наукоемкие технологии, и технологические решения.

Исходя из этого, каждый субъект хозяйствования разрабатывает свою стратегию инновационно-производственного развития, при этом учитываются собственные интересы, цели и потенциальные возможности предприятия. Федеральные, региональные и муниципальные органы власти, в свою очередь, должны обобщать, стимулировать внедрение новых инновационных технологий и устанавливать на законодательном уровне общие правила ведения бизнеса.

Система инновационного развития промышленного производства должна охватывать все виды работ на уровне предприятия, на основе единой методологической и территориально-технологической политики. Необходимо создание, освоение и широкое применение инновационных технологий во всех видах производственно-хозяйственной деятельности, создание и совершенствование системы стандартизации и метрологии технологий и технологического развития производства, введение общероссийской системы экспертизы и сертификации технологий, типизацию технологий и технологических решений, обеспечение единства нормативно-технической документации на технологии и на технологическое развитие предприятий.

Литература:

1. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Травникова В. В. Экономическая эффективность использования вторичного сырья лесной промышленности / Успехи современного естествознания. 2015. № 1–3. С. 492–495.

2. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Круглова К. В. Перспективы развития российско-египетских отношений / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 10–2. С. 315–318.
3. Безрукова Т. Л., Ляпунова А. Н., Шанин И. И. Динамика производства продукции лесопромышленного комплекса / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2014. Т. 2. № 5–3 (10–3). С. 317–321.
4. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Безруков А. А., Крымова А. В. Подходы к проведению анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4–3. С. 69–73.
5. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Ивлева О. Н., Прохорова Н. В. Управление инвестированием инновационной деятельности мебельных предприятий / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4–3. С. 75–79.
6. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Мещерякова А. А., Ефимова Т. В. Анализ производства продукции предприятий лесопромышленного комплекса / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4–3. С. 79–83.
7. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Володина Е. А. Моделирование процессов эффективного развития в целях стимулирования инвестиционной деятельности предприятия / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 5–2. С. 223–229.
8. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Борубаева Г. Н., Володина Е. А. Особенности устойчивого развития предпринимательской деятельности в инновационной экономике / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2016. Т. 4. № 3 (23). С. 62–64.
9. Безрукова Т. Л., Шанин И. И. Анализ оборотных средств в финансово-хозяйственной деятельности промышленных предприятий / Российский электронный научный журнал. 2014. № 6 (12). С. 7–13.
10. Безрукова Т. Л., Шанин И. И. Обеспечение инвестиций в инновационную деятельность мебельных предприятий / Лесотехнический журнал. 2013. № 1 (9). С. 188–195.
11. Борис О. А., Шанин И. И. Холистический подход к мотивации персонала лесопромышленного комплекса / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4–3. С. 98–104.
12. Борис О. А., Шанин И. И. Моделирование инновационной деятельности социально ориентированных предприятий / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 5–2. С. 219–222.
13. Медведева Е. В. Учетная политика как инструмент эффективного управления экономическим субъектом / Инновационное развитие экономики. 2016. № 2 (32). С. 197–201.
14. Медведева Е. В. Развитие сферы инновационной деятельности и факторы, препятствующие интеграции / Экономика и социум. 2016. № 3 (22). С. 804–807.
15. Medvedeva E. V. Theoretical aspects of providing the sustainable development of the enterprise / SWorldJournal. 2015. Т. J21517. № 2. С. 90–92.
16. Морковина С. С., Васильев О. И., Иванова А. В. Инновационная инфраструктура системы лесного хозяйства: лесные селекционно-семеноводческие центры / Лесотехнический журнал. 2014. Т. 4. № 4 (16). С. 221–230.
17. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И., Лукин А. С. Прогнозирование и планирование издержек в производственной деятельности предприятий / Лесотехнический журнал. 2015. Т. 5. № 2 (18). С. 232–242.
18. Морковина С. С., Драпалюк М. В., Баранова Е. В. Инновационные технологии в лесокультурном деле: реальность и перспективы / Лесотехнический журнал. 2015. Т. 5. № 3 (19). С. 327–338.
19. Шанин И. И., Подгорная И. В. Анализ развития лесной отрасли за 2011 год / В сборнике: Студенческий научный форум материалы VI Международной студенческой электронной научной конференции: электронный ресурс. 2014.
20. Шанин И. И. Управление финансовыми рисками на основе информационного сопровождения / В сборнике: Риски в изменяющейся социальной реальности: проблема прогнозирования и управления. Материалы международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ю. А. Зубок. 2015. С. 703–706.
21. Шанин И. И., Безруков Б. А., Тимошилова А. П. Подход к проведению анализа обеспеченности запасов и затрат на предприятии / В сборнике: Механизмы решения проблем социально-экономического развития сборник статей II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 43–46.
22. Шанин И. И., Безрукова Т. Л., Тарасюк Н. С. Пути дальнейшего развития лесного сектора на плановый период до 2030 года / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2014. Т. 2. № 5–3 (10–3). С. 455–458.
23. Шанин И. И. Анализ оборотных средств на промышленных предприятиях / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2015. Т. 3. № 4–3. С. 233–237.
24. Шанин И. И. Динамика и тенденции развития лесопромышленного комплекса в 2015 году / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2016. Т. 4. № 6 (26). С. 225–230.

25. Шанин И.И. Экономический рост деревообрабатывающей промышленности и мебельной промышленности в 2011 году / В сборнике: Наука сегодня: теоретические аспекты и практика применения сборник научных трудов по материалам Международной заочной научно-практической конференции, 28 октября 2011 г.: [в 9 ч.]. М-во образования и науки Российской Федерации. Тамбов, 2011. С. 145–146.

## Жизненный цикл технологической компании по модели Адизеса

Шибалева Вера Сергеевна, студент;

Пилюгина Анна Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент  
Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана

Запуск технологического проекта значительно отличается от запуска налаженного бизнеса (например, создания интернет магазина кроссовок, жидкостей для вейпов; открытия заведения с продажей крафтового пива, кальянной или автосервиса и т.п.). В большинстве случаев команда техпроекта не имеет клиентов. Таким образом, при запуске невозможно просто руководствоваться всеми «работающей» бизнес-моделью, поскольку еще не определено какая модель будет работать лучше всего с целевыми клиентами в данном случае. По сути это противоречит общему пониманию того, что предпринимательство — это просто «бери и делай». Действительно, при становлении стартапа трудно решительно действовать, потому что еще не найден способ, как последовательно привлекать целевых клиентов и получать с них прибыль, чувствуется нехватка ресурсов, давит высокая степень риска.

Цели технологического стартапа часто отличаются от целей при запуске налаженного бизнеса. Например, так начальная цель стартапа может быть в становлении жизнеспособной компании, с достаточным потребительским спросом и хорошей репутацией, в отличие от демонстрации уровня продаж, доходов и быстрого срока окупаемости. В центре внимания технологического предпринимателя на начальных этапах находятся эксперименты с продуктом, его функциями, анализ реакции клиентов для обнаружения масштабируемой бизнес-модели.

Опытные технологические предприниматели начинают реализацию проекта с анализа и понимания, что их команда собой представляет, что они знают, кого они знают, какие ресурсы они контролируют, а также они понимают, что клиенты могут реагировать неожиданно и непредсказуемо на продукты, которые они выводят на рынок [1]. Современный технологический предприниматель должен быть ловким, быстрым, и с креативным подходом в разработке продукта, маркетинге и продажах, а также в защите объектов интеллектуальной собственности.

Таким образом, технологический предприниматель должен подходить к рынку с «открытым разумом», готовностью слушать, понимать, делать выводы и реагировать на изменения, а также менять при необходимости курс на новые бизнес-модели и/или предложения в соответствии

с большой степенью вероятности положительной реакции рынка.

Данную перспективу можно проиллюстрировать следующей фразой: «Ни один бизнес-план не выживает после первого контакта с клиентом».

Несомненно, своевременный анализ, постоянная актуализация компонентов бизнес-модели и поиск наиболее подходящей их конфигурации позволит добиться команде технологического проекта поставленных целей, но также необходимо учитывать стадию жизненного цикла компании проекта, т.к. на развитие компании влияет естественный ход истории деятельности организации.

Технологическое предпринимательство выступает связующим звеном между наукой и бизнесом и предполагает трансформацию фундаментальных научных знаний в прикладные технологии. Таким образом, можно говорить о концепции жизненного цикла технологического стартапа [2].

Каждая компания вынуждена проходить через определенные стадии жизненного цикла организации и последовательно решать возникающие проблемы, вызванные ростом бизнеса, изменением конкуренции, технологий и окружающей среды, сменой стейкхолдеров и их позиций.

Жизненный цикл организации — это совокупность стадий развития, которые проходит фирма за период своего существования. Одна из наиболее известных концепций жизненного цикла организации принадлежит Ицхаку Адизесу [3].

И. Адизес выделяет 10 стадий жизненного цикла организации, которые можно представить в виде следующей модели (рис. 1):

Рассмотрим данные этапы более подробно с учетом особенностей технологического предпринимательства:

### 1 этап. Зарождение.

На данном этапе компания существует исключительно в виде идеи. Чем выше риск и неопределенность проекта, тем сильнее должна быть вера руководителя и команды проекта в результат.

### 2 этап. Младенчество.

Стадия младенчества начинается в момент регистрации компании с последующими финансовыми обязательствами и рисками. Идея трансформируется в кон-

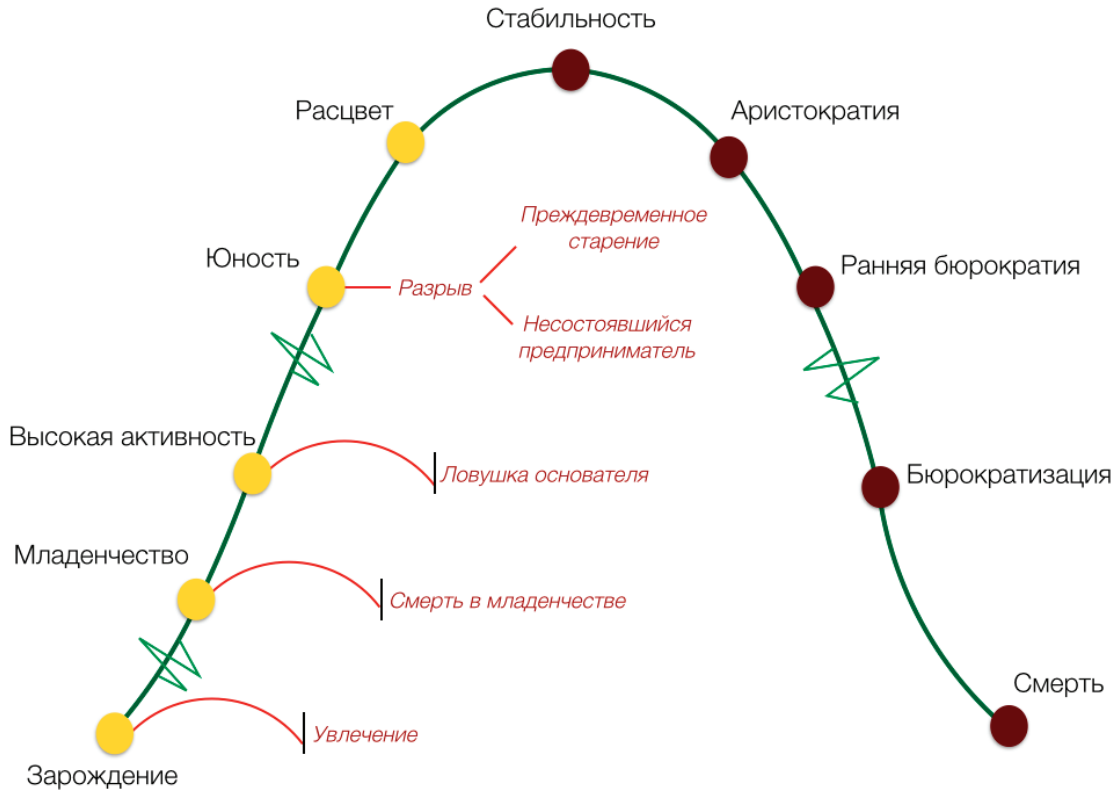


Рис. 1. Кривая жизненного цикла организации по И. Адизесу [4]

кретные действия, от компании уже требуются четкие результаты.

На данных этапах Зарождения и Младенчества определяются инновационные идеи и формируется инновационный проект, проводится НИОКР, определяется стратегия охраны результатов интеллектуальной деятельности, проходит государственная регистрация организации;

основной источник финансирования — собственные средства, средства, полученные от «3F» (англ. family, friends, fools) и государственная поддержка в виде грантов;

при имеющемся прототипе или опытном образце, которым уже начинают пользоваться первые клиенты, инвестиции можно привлечь также от бизнес-ангелов и венчурных фондов;

конкурентным преимуществом выступает социальный капитал компании — команда проекта во главе с руководителем и свойства его личности, которые переносятся и на членов команды: готовность рисковать, вера в успех проекта, креативность, гибкость, коммуникабельность и целеустремленность и нацеленность на результат, клиентоориентированность.

На этапе Младенчество осуществляется «обкатка» бизнес-модели и ее корректировка, риск по-прежнему достаточно велик, отсутствие решения проблем приводит к «детской смертности», т.е. к ликвидации организации на ранней стадии.

Главными причинами раннего закрытия компании являются: недостаток денежных средств и, как следствие, неспособность выбраться из отрицательного денежного потока; утрата веры руководителей в идею. Затяжное функционирование компании на стадии младенчества также приводит к прекращению ее деятельности.

**3 этап. Высокая активность («go-go»).**

На данном этапе растут продажи, масштабируется бизнес, что порождает излишнюю уверенность, решения принимаются быстро и зачастую поспешно. Возможна переоценка своих возможностей руководителями и излишняя диверсификация продукции и услуг. Для поддержания жизнеспособности бизнеса на данном этапе необходимо уделить особое внимание стратегии развития и ее гибкости, усилить контроль и оптимизацию бизнес-процессов.

Также важно избежать «ловушки основателя»: высокой зависимости компании от ее основателя, который замыкает на себе все процессы в компании, но сам не в состоянии выделить время на анализ и решение всех задач, т.е. руководитель становится «узким местом». В данном случае необходимо перейти к децентрализации управления и к делегированию полномочий.

**4 этап. Юность.**

На данном этапе происходит второе рождение компании: просматривается переход от предпринимательства к профессиональному управлению, четкому фокусу на стратегии. Высока вероятность внутренних конфликтов



в компании, без разрешения которых возможно преждевременное старение или потеря авторитета руководства.

Вместо привычного «go-go» и быстрого принятия решений — ведение существующих проектов, акцент с роста продаж смещается к росту прибыли. Компания должна стремиться повышать свою рентабельность и увеличивать стоимость.

*На стадиях Высокой активности и Юности осуществляется организационное оформление технологического проекта: особое внимание уделяется оценке эффективности выбранной бизнес-модели и ее корректировке, оптимизации бизнес-процессов, управленческим инновациям;*

*основной источник финансирования — собственные средства, а также средства крупных инвестиционных фондов, корпоративных инвестиционных фондов и стратегических инвесторов;*

*конкурентным преимуществом на данных этапах является интеллектуальная собственность, ее коммерциализация, лицензирование и продажа (отчуждение исключительных прав).*

*В качестве внутренних угроз выступают конфликты внутри организации, отсутствие мотивации у команды.*

*Сохраняется высокая вероятность банкротства организации.*

#### **5 этап. Расцвет.**

Это оптимальная точка кривой жизненного цикла, организация достигает баланса между жестким контролем и гибкостью. Приведены в соответствие миссия, цели, стратегия, структура, управление ресурсами. Компания работает как одно целое, как отлаженный механизм. Возможно расширение организации, создание филиалов.

Важно не останавливаться на достигнутом, необходимо развитие и оптимизация бизнес-процессов, инвестиции в рост и персонал.

#### **6 этап. Стабилизация.**

Это первая стадия старения организации, которой характерны пассивность в освоении новых рынков и технологий, сокращение объема инновационной деятельности, не учитываются изменяющиеся потребности клиентов.

*Стадии Расцвета и Стабильности бизнеса наступают в случае успешной реализации запуска продукта (ов).*

*Основной источник финансирования — собственные средства, а также средства крупных инвесторов.*

*Вероятность банкротства организации сравнительно ниже (в 3–4 раза, чем на более ранних стадиях).*

Если на данных стадиях руководство технологической компании не примет решение о запуске новых техпроектов, существенной оптимизации бизнес-процессов, корректировки бизнес-модели, масштабировании бизнеса или продажи, то за этим последуют удручающие положение стадии стареющей компании: **Аристократизм, Ранняя Бюрократизация, Бюрократизация и смерть**, т.е. ужесточение системы контроля в организации, рост частоты конфликтов, управленческая паранойя, сокращение инвестиций, «сворачивается» инновационная деятельность. Компания приобретает определенную инерцию, которую практически невозможно преодолеть или изменить.

В данной статье приведено наложение специфики технологического предпринимательства на модель жизненного цикла Адизеса, которое показывает определенные закономерности и необходимость их учета при принятии управленческих решений со стороны руководителя технологического проекта, а затем и компании, на разных стадиях развития организации для построения жизнеспособного бизнеса.

Именно управление жизненным циклом компании позволит создать масштабируемую бизнес-модель, которая в свою очередь сформирует устойчивый уровень конкурентоспособности.

Таким образом, данный подход к жизненному циклу технологической компании позволяет определить проблемы и перспективы на пути перехода к жизнеспособному бизнесу, «болезни роста» и «организационные патологии», возникновение узких мест и внутренних угроз, а также предупредить и сдержать их развитие, разработать инструменты по их предупреждению (преодолению) с учетом возможностей компании.

#### Литература:

1. Thomas N. Duening, Robert D. Hisrich, Michael A. Lechter, Technology Entrepreneurship: Taking Innovation to the Marketplace: Second Edition, 2015.
2. Барыкин А. Н., Икряников В. О. Белые пятна теории и практики технологического предпринимательства // Менеджмент инноваций, — 2010. — № 3. — С. 204–215. Режим доступа: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/67249438>
3. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпораций, Манн, Иванов и Фербер, — 2015. — 512 с.
4. Статья Модель жизненного цикла Адизеса на практике. Режим доступа: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/olc-models/adizes-theory/#first>
5. Амарханова А. К. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Развитие технологического предпринимательства в российской экономике с учетом потенциала интеллектуальной собственности. — Казань, 2015. Режим доступа: <http://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/33847/2015-103.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Основные подходы к формированию стратегии управления компаниями

Ярышевский Борис Михайлович, студент  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

*В статье анализируются подходы к формированию стратегий компаний формированию стратегий.*

**Ключевые слова:** анализ, стратегия, рынок, экономика, управление, менеджмент, подходы

## The main approaches to the formation of the company's strategy management

Yarischevskiy B., student  
Financial university under the government of the Russian Federation, Moscow

*The article analyzes the approaches to the formation of strategies of companies building strategies*

**Keywords:** analysis, strategy, market, economics, management, approach

В настоящее время одним из наиболее актуальных вопросов в системе управления компаниями с государственным участием в России является формирование эффективной стратегии развития. В связи с тем, что термин «стратегическое планирование» неоднозначен, автор считает необходимым выделить термин наиболее подходящий к системе стратегического управления компаниями с государственным участием [1]. При исследовании системы стратегического управления компаниями с государственным участием, цели страны будут формироваться с учетом государственного регулирования внутренними процессами в экономике, а также в социальной сфере страны. Этот барьер увеличивает значение постоянного мониторинга целевых стратегических ориентиров, в том числе, если они максимально полно отвечают внешней и внутренней конъюнктуре.

При сравнении стратегического и долгосрочного планирований необходимо учитывать, что первая система не предполагает обязательного позитивного прогноза, также при стратегическом планировании возможно изучение методом экстраполяции. В связи с этим анализ перспектив компании при изменении текущих тенденций имеет ключевое значение в стратегическом планировании [2]. Также данный анализ раскрывает процесс планирования, а именно [3]:

- Прогнозирование;
- Проектирование;
- Программирование.

Процесс прогнозирования должен решать ряд проблем, связанных с оценкой основных тенденций развития компании, уровня влияния внешних и внутренних факторов. В современных условиях развитие компании определяет экономических прогноз, состоящий из сценарного, генетического и нормативного прогнозов [1]. В свою очередь, стратегическое планирование является системой комплекса организационных и экономических мероприятий, которые направлены на выработку стратегии основных направлений развития компании. Среди функций стратегических программ необходимо выделить следующие:

1. усиление целевой направленности плановых расчетов;
2. создание комплекса мер с целью решения проблемных аспектов функционирования;
3. изменение темпов развития.

Отметим, что с помощью федеральных целевых программ решаются следующие задачи экономики:

1. обоснование ключевых стратегических решений;
2. консолидация необходимых ресурсов с целью решения задачи перспективного развития;
3. повышение сбалансированности мер по решению задач.

Проектирование является заключительным этапом стратегического планирования. Задачей проектирования является достижение определённой цели к завершению конкретного временного промежутка в пределах периода планирования [1].

Выработка ключевых стратегических ориентиров функционирования компании связана с системой ценностных критериев, а также системой мотивации персонала. Целью является реализация политики компании или результат функционирования в заданный временной промежуток. Американский ученый Майкл Мескон утверждал, что «Выражая свои цели в конкретных измеримых формах, руководство создает четкую базу отсчета для последующих решений и оценки хода работ... Следует точно определять не только то, что организация хочет осуществить, но также в общем, когда должен быть достигнут результат» [4], тем самым выдвигая необходимость конкретности целей и их ориентированности в заданном временном промежутке. Вместе с тем другой американский исследователь Дэвид Клиланд считал, что цели «должны носить широкий и вневременной характер» [5], а также выражаться и в качественной, и в количественной формах.

При этом автор считает, что между перечисленными подходами не существует разногласий, противопоставление целей аналогично разделению на первостепенные и второстепенные. Важную роль имеет разделений стра-

тегических решений высшего уровня на цели и задачи. Фундаментом создания стратегии могут быть исключительно ориентиры, которые отражают основные направления и приоритеты развития и рубежи, которые возможно количественно измерить.

На макроуровне экономическая стратегия государства является формой долгосрочного управления процессами на разных уровнях системы, которая рассчитывается на период от 10 до 20 лет. В свою очередь она определяет цели развития экономики (как в общем, так и конкретных отраслей) на долгосрочный период.

Определенные в стратегии основные ориентиры характеризуются системой ключевых макроэкономических показателей, а именно:

- темпами роста ВВП;
- роста промышленного производства;
- благосостоянием населения;
- темпами инфляции.

В свою очередь, на микроуровне стратегия является детализированным планом, который предназначен для обеспечения осуществления целей развития. Любая компания, целью которой является развитие, пытается реализовать различные долгосрочные инвестиционные проекты, примерами которых являются:

- выход на новые рынки с новыми продуктами;
- вложение в новые проекты;
- приобретение долей в иных компаниях.

Стратегия является видом деятельности, который направлен на долгосрочные цели, основанные на оценке и использовании среднесрочных/долгосрочных прогнозов. Стратегия развития компании, как правило, выработывается топ-менеджментом на качественном уровне или в виде общих количественных ориентиров. Ответственным коллегиальным органом за реализацию выработанной стратегии является совет директоров публичного акционерного общества (ПАО). ПАО в своей деятельности выбирает одну из следующих видов функциональных стратегий:

1. Производственная стратегия — стратегия производственной цепочки;
2. Финансовая стратегия — выбор источников за чей счет будет производиться развитие;
3. Организационная стратегия — выбор организационной структуры и структуры оплаты труда.

Кроме перечисленных основных видов стратегий выделяют и ряд других функциональных стратегий, таких как:

1. Инвестиционная стратегия;
2. Стратегия научных исследований;
3. Дивидендная стратегия;
4. Эмиссионная стратегия.

Проанализируем указанные выше стратегии. Инвестиционная стратегия является системой средне/долгосрочных целей инвестиционной работы компании, которые определяются общими задачами развития организации. Стратегия определяет ключевые магистральные направления и формы инвестиционной работы на период 5, 10,

20 лет и т.п. Одним из ключевых факторов привлечения инвестиций является выбор верной стратегии сотрудничества с потенциальными и действующими инвесторами, строящуюся на базе детального анализа рыночной стоимости организации, а также ее соотношения с реальной ценой. Важно чтобы при этом организации были открытыми т.е. открыто сообщали вкладчикам о результатах работы [6].

Ключевое место среди функциональных стратегиях занимает финансовая стратегия, целью которой является ресурсное обеспечение инвестиционного потенциала развития организации при поддержании финансовой стабильности на длительный период, т.е. поддержании такого состояния финансовых ресурсов, при котором компания будет в состоянии поддерживать производственные мощности с учетом их модернизации и возможного расширения. В свою очередь, стратегический финансовый план — система целей финансовой работы, которые (цели) направлены на увеличение финансовой прибыли. Цели задают по временной длительности, обычно от 1 финансового года. Технологии, которые заключены в материальных активах, а также эффект от объемов производства. Эффективности работы предприятия определяли следующие показатели рентабельности:

1. Рентабельность активов;
2. Рентабельность привлеченного капитала;
3. Рентабельность продукции и пр.

В XXI веке гораздо сложнее получить конкурентные преимущества компании за счет финансового управления и вложений в физические активы. Использование же нематериальных активов набрало вес в борьбе за конкурентное преимущество. В связи с этим компании пытаются выстраивать архитектуру, ориентированную на покупателя и на стратегию. В виде финансовых стратегических нормативов компаний могут быть установлены следующие:

1. темп роста собственных финансовых ресурсов, которые формируются из внутренних источников;
2. доля капитала собственника в общем капитале компании;
3. рентабельность капитала компании;
4. соотношение активов компании;
5. минимальное значение активов, которые обеспечивают платежеспособность компании;
6. минимальный уровень самофинансирования инвестиций.

В условиях острой конкуренции и стремительно развивающихся рынков топ-менеджмент все больше нуждается в информации для управления компанией, причем информации носящей нефинансовый характер. Вместе с увеличением капитализации ключевое место получает цель интервенции на рынки и приобретение качественных конкурентных преимуществ.

В начале 90-х годов прошлого столетия профессор гарвардской школы бизнеса, исследователь стратегического менеджмента Роберт Каплан совместно с Дэвидом Нортоном предложил инновационный подход оценки результатов деятельности — Balanced Scorecard (BSC).

Данная система помогает оценить представленный выше комплекс факторов и дает необходимую полноту информации для управления стратегией на уровне государства. В границах системы организация рассматривается в четырех плоскостях:

1. Маркетинговая;
2. Финансовая;
3. Бизнес-процессная;
4. Организационная.

Фундаментом системы являются ключевые показатели эффективности, созданные на основе стратегических целей организации. Показатели рассчитываются таким образом, чтобы охватить максимальное число областей, которые влияют на осуществление стратегии. Итак, BSC является системой мониторинга эффективности деятельности компании, которая основана на отражающих стратегические аспекты стратегии. Важно отметить, что в методике BSC ключевую роль играет сбалансированность финансовых и нефинансовых показателей эффективности компании. Причем в традиционном наборе лишь 20–25% показателей являются финансовые. Использование нефинансовых показателей Каплан и Нортон связывали с изменениями, происходящими в современном мире.

Для любой проекции создается набор целей и стратегий. Количество уровней меняется в зависимости от размеров компании и ее структуры. Объединение показателей проходит горизонтально в рамках каждого конкретного уровня. На нижних уровнях BSC назначаются КПЭ, за счет оценки которых определяются показатели результативности целей более высоких уровней управления. Полученная по результатам анализа система целей оценивается по средствам матриц. Для любого аспекта системы разрабатываются следующие параметры:

1. Задачи (чаще всего это масштабные задачи);
2. Измерения (мониторинговые параметры, используемые для оценки прогресса достижения задачи);
3. Целевые показатели эффективности;
4. Инициативы (проекты, реализуемые с целью достижения основных задач).

Одним из ключевых аспектов осуществления данной модели является постоянный мониторинг показателей с целью доработки модели. Связано это с тем, что возможна ситуация при которой достигнуты показатели одного уровня при неудовлетворительном состоянии показателей другого уровня.

С целью выбора стратегических задач используется метод «ранжирование и управление стратегическими задачами». Управление стратегическими задачами рассматривает стратегические задачи в качестве предполагаемого события как во внутренней, так и во внешней среде компании, обладающим сильным влиянием на показатели

деятельности. Разрешение данных задач является желательным условием функционирования, при условии если во внешней среде появляются потенциальные возможности и могут быть воплощены сильные стороны работы компании. В целях видоизменения проблем в возможности компании применяется система ранжирования стратегических задач. Управление стратегическими задачами является системой превентивного выявления внешних и внутренних изменений с целью быстрого реагирования на них. А ранжирование задач производится на базе определения списка стратегических событий, степени их влияния на деятельность компании и скорость ответа на данные угрозы другими словами — гибкость компании. Любое событие исследуется по следующим критериям [1]:

1. Степень влияния на производительность компании;
2. Вероятность осуществления события;
3. Временной промежуток между событием и первыми изменениями во внутренней и внешней среде.

Отметим, что показатели рассчитываются в рамках разработки стратегии и лишь потом существует возможность применения системы BSC, следуя этапам:

1. Определение списка изменений;
2. Выстраивание причинно-следственных связей между задачами стратегии;
3. Определение критериев осуществления задач, а также ключевых значений показателей;
4. Разработка плана стратегических инициатив (ПСИ);
5. Определение ответственных за осуществление тех или иных показателей.

По мере возникновения изменений должен изменяться используемый набор показателей системы BSC. Основными преимуществами внедрения BSC являются:

- Связь КПЭ и стратегии на всех уровнях организации со стратегией на уровне страны;
- Предоставление топ-менеджменту полной картины о функционировании компании;
- Четкое видение целей и задач, а также стратегии организации на всех уровнях.

Сбалансированная система показателей обеспечивает связь при переходе от теории стратегии к ее реализации в практической плоскости и дальнейшей доработкой стратегии за счет объединения усилий всех уровней компании.

Исходя из вышесказанного, автором отражена важность применения стратегического подхода в управлении компаниями и применения системы BSC. Предложенная система является наиболее сбалансированным инструментом управления, адаптированная к современным изменениям и постоянному мониторингу со стороны органов государственной власти.

#### Литература:

1. Прокопчук Л. О. «Стратегический менеджмент» Спб: Издательство Михайлова В. А., 2004. — 510 с., с. 62, 69, 149
2. А. Г. Поршнева Управление организацией под ред. Москва, Инфра-М, 2009, с. 135

3. Осипенко О., Шаммасов Л. «Корпоративные технологии предотвращения и разрешения конфликтов в деятельности органов управления компании» // Журнал для акционеров № 3–4, 2010, с. 57
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, Издательство «Дело», 1997, с. 266–267
5. Кинг У., Клиланд Д. Стратегическое планирование и хозяйственная политика. 1982, с. 68
6. [Электронный ресурс] Колер Т. Истинные цели связей с инвесторами <http://vestnikmckinsey.ru/finance/istinnyhe-celi-svyazej-s-investorami>

## Формирование стратегии: теоретические основы

Ярышевский Борис Михайлович, студент  
 Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

*В статье анализируются история формирования ключевых теорий к формированию стратегий.*

**Ключевые слова:** анализ, стратегия, рынок, экономика, управление, менеджмент, подходы

## Formation of strategy: the theoretical foundations

Yarischevskiy B., student  
 Financial university under the government of the Russian Federation, Moscow

*The article analyzes the history of the formation of the key theories of the formation of strategies.*

**Keywords:** analysis, strategy, market, economics, management, approach

Стратегия является одним из ключевых условий успешного развития компании в условиях рыночной экономики. Ряд специалистов [1] трактует понятие «стратегия» как комплекс правил и приемов, целью которых является достижение конкурентного преимущества. Исходя из этого стратегия компании должна быть направлена на достижение конкурентных преимуществ, которые в свою очередь, обеспечивают долгосрочное развитие (т.е. устойчивое и длительное преимущество). Продолжительность преимущества зависит от способности умения поддерживать позиции компании путем защиты конкретной ниши от конкурентов. Источники и количество преимуществ, подкрепленные их развитием, являются ключевыми факторами устойчивого преимущества [5].

Исходя из этого, основными принципами поддержания конкурентоспособности являются:

- Системность подхода [6];
- Совершенствование и увеличение источников преимущества;
- Инновационный подход руководства к управлению компанией.

Существует два магистральных направления, целью которых является формирование стратегии развития компании — ресурсная и рыночная ориентации. Гарвардская школа, ярким представителем которой был М. Портер [3], придерживаются рыночной ориентации. В своих суждениях они придерживаются мнения, что стратегический триумф компании определен в первую очередь

четкой ориентацией на рынок сбыта и выбором одной из нескольких стратегий, а именно лидерство в:

- уменьшении издержек;
- дифференциации/фокусировке на узкой рыночной нише [4].

В рамках теории рыночной ориентации стратегический успех зависит от двух переменных:

- Привлекательность отрасли;
- Конкурентная позиция.

Первая переменная исходит из следующих конкурентных возможностей:

- Локализация (географическое преимущество);
- Инновационный продукт и уникальный потребительский сегмент;
- Уровень диверсификации и вертикальной интеграции предприятия.

Ключевое значение при формировании стратегии, в рамках данного подхода, играют стимулы — структурные факторы отличий от конкурентов. Стимулы позволяют определить целый ряд факторов, таких как дифференциация, издержки и др.

Значительная часть стимулов включает:

- Уровень интеграции компании;
- Количество опыта в рамках текущей деятельности;
- Масштаб интервенции на ключевые рынки;
- Локация производств
- Уровень взаимодействия со стейкхолдерами;
- Определение ключевых направлений инвестирования.

Представители ресурсного подхода (Э. Рюли, Р. Холл [7]) в свою очередь придерживаются мнения, что ориентированность на четко определенные рынки сбыта не является гарантией долгосрочного преимущества компании предприятия на рынке [2]. Также представители ресурсного подхода критикуют рыночный подход за недостаточный учет в стратегическом отношении таких факторов как:

- Организационная структура;
- Социально-экономическая ситуация;
- Научно-производственное развитие;
- Политическая ситуация.

Рыночное положение, исходя из ресурсного подхода, формируется из ресурсного потенциала. Исходя из этого, конкурентоспособность компании в долгосрочной перспективе обусловлена правильным выбором ресурсов и способностью осуществления комбинации ресурсов качественнее конкурентов. Повешенное значение уделено времени — ключевому фактору в достижении конкурентного успеха, в-первую очередь в высокотехнологичной промышленности (ВТП). Исходя из вышесказанного, ресурсный подход формирования стратегии основан на ресурсах, факторах рынка и опыте.

Высокая эффективность использования ресурсов по сравнению с оппонентами рынка в зарубежной экономической литературе получило название ключевой компетенции (keycompetencies), которая базируется как на

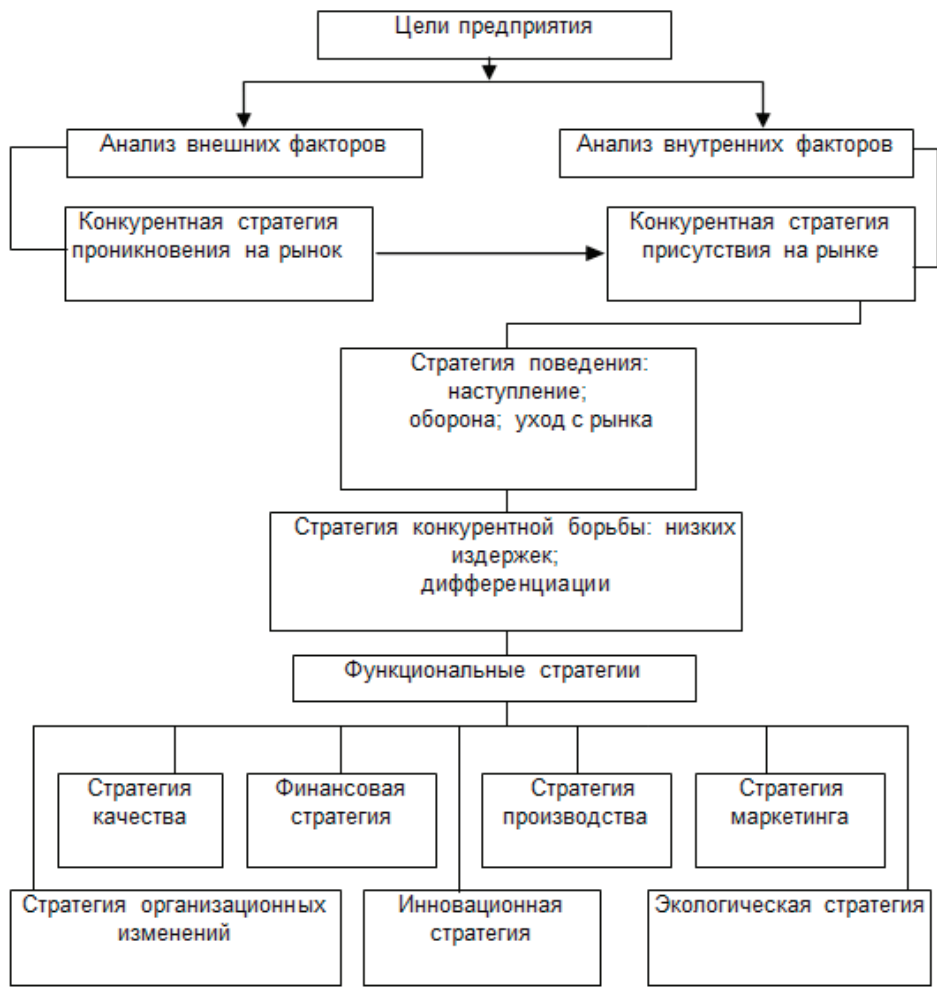
нематериальной, так и на материальной базе. В материальную базу в первую очередь включают техническую и технологическую развитость компании, а в нематериальную компетенцию — организационную и функциональную архитектуру и т.п.

Метакомпетенция — умение компании формировать основные компетенции, включающие социальные взаимодействия (восприимчивость к соперничеству, критике, обучению и т.д.). Данный навык является базисом эффективного развития материальных и нематериальных компетенций компании.

Методология подготовки стратегии, нацеленной на ресурсный потенциал предприятия, должна включать в себя следующие аспекты:

- Компетенции (ключевые и метакомпетенции);
- Модель развития компетенций;
- Развитие конкурентного преимущества;
- Достаточность ресурсной базы;
- Необходимость в новых ресурсах ((не)материальных);
- Новые ключевые компетенции;
- Преимущества конкурентов;
- Потенциальные возможности для создания новых ключевых компетенций.

Обеспечение защиты ключевых компетенций организуется за счет различных методик, в первую очередь — ограничение доступа к некоторым ресурсам.



Исходя из изложенного, автор пришел к выводу, что ресурсный подход к не является заместителем рыночного, в силу неотделимости первого от других структурных составляющих конкурентного преимущества, включающие масштаб деятельности, интеграцию и другое. Это подтверждается тем, что ценность ресурсов выявляется исключительно в ключе реализации отдельных видов деятельности, с целью достижения конкурентных преимуществ. При этом ценность ресурсов может увеличиваться и уменьшаться посредством изменений в технологии, поведении конкурента или требований потребителей. Таким образом, по нашему мнению, можно обозначить взаимосвязь ценности ресурса со структурой отрасли и с рыночной ситуацией.

В то же время связь между ресурсами и родом деятельности является устойчивой, однако ресурсы занимают переходную позицию в цепочке причинности, которая объясняет стратегический успех компании. Ресурсы возникают либо в результате осуществления видов деятельности предприятия в течение времени (нематериальные ресурсы), либо посредством приобретения на рынке, либо некоторой комбинации этих двух способов. Указанные способы отражают приоритет управленческого выбора.

Предприятия, концентрируют как внешние, так и внутренние ресурсы вследствие реализации в прошлом различных стратегий, и изменения конфигурации видов деятельности. При этом ресурсы занимают промежуточное положение между деятельностью предприятия и его конкурентным преимуществом.

Исходя и этого, ресурсная концепция компании должна служить одной из основ всех стратегических разработок, при этом нельзя игнорировать роль нематериальных компетенций в осуществлении конкурентоспособности предприятия.

В целом, рассмотренные подходы к формированию стратегии объединяет этапность выработки стратегии, а именно:

- Постановка целей и задач развития предприятия;
- Анализ внешнего контура компании;
- Анализ внутренней номенклатуры, выявление

сильных и слабых сторон.

Виды и характеристика стратегий представляют собой шаблоны стратегических действий, эффективность использования которых обусловлена наличием соответствующих предпосылок во внешней и внутренней среде предприятия.

Учитывая сказанное, автору представляется следующая схема формирования стратегии компании.

#### Литература:

1. Баринов В. А. Стратегический менеджмент: учеб. Пособие. — М.: Инфра-м 2006—148 с.
2. Гурков И. Б. Стратегический менеджмент организации. — М.: ТЕИС, 2004. — 239 с.
3. Портер М. Конкурентная стратегия — М.: Альпина Пресс 2011
4. Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учеб. для вузов / под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 576 с.
5. Федцов В. Г., Федцов В. В. Менеджмент в предпринимательской деятельности: учеб. пособие. — М.: Рус. деловая лит., 2003. — 256 с.
6. Хамел Г., Прахалад К. К. Конкуренция за будущее: создание рынков завтрашнего дня. — М.: Олимп-Бизнес, 2002. — 288 с.
7. Холл Р. «Введение в экономическую теорию» (Introduction to Economics, 2000, совместно с М. Либерманом)

# СОЦИОЛОГИЯ

## Формирование социально-психологической компетентности сотрудников

Гумерова Айгуль Мансуровна, магистрант  
Башкирский государственный университет (г. Уфа)

*Среди основных условий деятельности сотрудников, оказывающих существенное влияние на формирование их социально-психологической компетентности, выделяют две их группы: внутренние (жесткие, временные и ресурсные ограничения при принятии решений и т.д. и внешние (изменяющаяся экономическая, социальная обстановка; отсутствие в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности руководящих кадров).*

**Ключевые слова:** компетенция, компетентность, социально-психологическая компетентность

Термины «компетенция» и «компетентность» в последнее время часто используются в исследованиях, посвященных воспитанию и обучению в университетах. В то же время анализ понятий по этой проблеме показывает всю сложность, многосторонность и неточность трактовки самих понятий «компетенция» и «компетентность».

Согласно определению, приведенному в толковом словаре Д. Н. Ушакова, компетенция — круг полномочий, область подлежащих чьему-нибудь ведению. Аналогично под компетенцией государственной власти и управления понимается система общих прав и обязанностей, которыми законодатель наделяет представительные учреждения, администрацию рассматриваемого звена для реализации управленческих функций в отношении подконтрольных охраняемых интересов [4]. Таким образом, профессиональная компетенция (принадлежность по праву) — круг вопросов, решение которых входит в обязанности сотрудников.

Г. С. Никифоров предложил рассматривать компетентность в широком (как степень общественной зрелости и образованности всех людей) и узком (как знания и умения) смысле слова [5]. В широком смысле слова компетентность может быть рассмотрена с трех сторон: 1) как методологический принцип; 2) как форма проявления сознательной общественной активности; 3) как элемент социальной роли.

Наиболее распространенными являются следующие определения компетентности:

Компетентность является одним из компонентов личности или совокупностью известных ее свойств, обуславливающих успех в решении определенного круга задач.

Компетентность находит отражение в количестве и качестве управленческих задач, сформулированных и решенных сотрудниками. Компетентность выражает интеллектуальное соответствие сотрудников тем задачам,

решение которых обязательно для работающих на этих должностях людей.

Компетентность является одним из свойств, проявления личности и заключается в эффективности решения проблем, встречающихся в сфере деятельности человека и осуществляемых в интересах данной организации [9].

Социально-психологическая компетентность сотрудников рассматривается как определенный уровень развития их коммуникативных качеств, способность к адекватному межличностному восприятию и взаимодействию, умение предупреждать и разрешать конфликты [6].

Социально-психологическая компетентность сотрудников, реализующая в конкретной профессиональной деятельности, соотносится со степенью развития служебного коллектива и характеризуется определенным уровнем адаптации сотрудников к заданной социальной роли (уровнем социальной компетентности) [2].

Социально-психологическая компетентность сотрудников в ее конкретной, продуктивной форме базируется не только на особенностях личности, но и на специфике их взаимодействия с гражданами, обусловленной обстоятельствами профессиональной деятельности и поглощающей как обстоятельства межличностного взаимодействия, так и возможности самой личности. Она проявляется в восприятии и понимании сотрудниками в обращении и отношениях с окружающими, в глубине их психологического включения как в предметную, профессиональную, так и в коммуникативную деятельность, психологическую атмосферу, характеризующую состояние их межличностных отношений в коллективе и удовлетворенности результатами деятельности [1,2].

Социально-психологическая компетентность сотрудников находит выражение в их профессиональной готов-



ности осознанно, своевременно и творчески решать многообразные задачи, вытекающие из динамических условий управленческой ситуации.

Успешность выполнения сотрудниками столь сложных функциональных обязанностей находится в прямой зависимости от их подготовленности к деятельности, в том числе и от уровня социально-психологической компетентности [3].

Таким образом, деятельность сотрудников реализуется в условиях тесного взаимодействия с различными субъектами общественных процессов, общения с различными категориями граждан. Обеспечение эффективности в общении предъявляет высокие требования к личностным и деловым качествам сотрудников, их социально-психологической компетентности.

Литература:

1. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. — Л.: ЛГУ, 1985. — 166 с.
2. Жуков, Ю. М. Петровская Л. А. Диагностика и развитие компетентности в общении. — М.: МГУ, 1990. — 104 с.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер, — 3-е изд., стер. — М.: Академия, 2009—240 с.
4. Никифиров, Г. С. Компетентность и ее значение в управлении производством // Вестник МГУ сер.13 «Теории научного коммунизма» № 3, с 3—9.
5. Панфилова, А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. — СПб., 2001. С. 20—23.
6. Петровская, Л. А. Компетентность в общении. М. 1989—288 с.
7. Петровская, Л. А. Общение — компетентность — тренинг: Избранные труды. — М.: Смысл, 2007.
8. Фишман, И. С. Ключевые компетентности как результат образования. — М.: Педагогика, 2009.
9. Шадриков, В. Д. Ментальное развитие человека / В. Д. Шадриков. — М.: Аспект Пресс, 2007—284 с.

## Организация семейного досуга в молодых семьях

Кудрявцева Татьяна Андреевна, студент

Научный руководитель: Федулова Анна Борисовна, кандидат философских наук, доцент  
Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова (г. Архангельск)

*Данная статья посвящена феномену семейного досуга, его влиянию на характер внутрисемейных отношений. Определены виды и формы организации досуга семьи. Изучены основные проблемы, характерные для молодой семьи, выступающие препятствиями для совместного семейного досуга. Рассмотрен региональный аспект семейного досуга в Архангельской области.*

**Ключевые слова:** семейный досуг, молодая семья, проблемы молодой семьи, виды и формы семейного досуга

Молодая семья является одной из социально-незащищенных категорий населения, в большей степени испытывающая трудности и проблемы своего существования, нуждается в детальном изучении.

Организация семейного досуга является одной из главных функций, которую должна реализовать семья. Именно совместное проведение досуга становится ведущим фактором, влияющим на внутреннее сплочение, создание благоприятного психологического климата и рационального использования свободного времени семьи.

В последнее время, проблемам в области семейного досуга уделяется все больше внимания. Актуальность изучения данной темы и ее практическая значимость обуславливаются обострением проблемы досуга в молодых семьях. В первую очередь, это связано с тем, что молодые семьи испытывают определенные трудности в различных сферах семейной жизнедеятельности.

Семейный досуг, как определенный вид деятельности, может зависеть от разных факторов: уровня семейной культуры, интересов, увлечений, потребностей и возможностей семьи. Существует множество видов проведения семейного до-

суга. Самый распространенный — это активный отдых, целью которого является восстановления сил, разгрузка и снятие напряжения. Следующий вид досуга — развлечения. Развлечения служат неким отвлечением от бытовых, общественных, учебных и др. забот, которые возникают у членов семьи в повседневной жизни. Познавательная деятельность также относится к одному из видов досуга. Чаще всего она реализуется в целенаправленном чтении систематического курса литературы, посещении мероприятий, направленных на расширение духовного мира, поддержания культурных ценностей и традиций. Последний вид досуговой деятельности — творчество. Данный вид досуга направлен на создание культурных ценностей.

Одной из самых главных особенностей семейного досуга в молодых семьях является совместная деятельность родителей и их детей. Помимо определенных видов семейного досуга, также выделяют наиболее распространенные формы семейного досуга [3, с. 2]: художественная; просветительская; познавательно-развлекательная; спортивно-оздоровительная; игровая.

Современная семья испытывает острую потребность не просто к многообразному выбору проведения досуга,

но и отличается определенной тягой к нестандартным досуговым занятиям. Данный факт позволяет нам выделить другую, не менее популярную на сегодняшний день форму досуга семьи — семейный туризм. Семейный туризм рассматривается как временные путешествия с детьми (или без), или группы состоящей из нескольких семей в местность, отличную от места постоянного жительства, совершаемые в свободное время [1, с. 692].

Как уже говорилось ранее, молодые семьи в силу определенных имеющихся проблем и трудностей своего существования, не реализуют функцию организации досуга в полной мере. Данное обстоятельство позволяет нам высказать мнение о том, что наличие или отсутствие проблем в молодых семьях оказывает непосредственное влияние на совместное времяпровождение, и, как следствие, на гармоничное внутреннее развитие самой семьи.

На базе ГАУ АО «Центр поддержки молодой семьи» города Архангельска было проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение проблем молодых семей и их влияния на организацию семейного досуга. Всего было опрошено 30 молодых семей.

В ходе изучения было выявлено, что 47,5% опрошенных семей испытывают проблемы материального характера. Второй, не менее актуальной на сегодняшний день, стала проблема, связанная с жилищными условиями. С данной проблемой столкнулись 17,5% опрошенных семей. 12,5% семей испытывают определенные трудности в воспитании своих детей, а 10% семей волнует проблема здоровья членов семьи.

Поскольку, большинство молодых семей испытывают трудности материального характера, было целесообразно более конкретно изучить материальное положение респондентов. В ходе исследования было определено, что лишь 56,67% опрошенных имеют среднюю материальную обеспеченность и могут позволить себе небольшие покупки в виде необходимых товаров и услуг. 36,67% семей находятся на грани бедности, и удовлетворяют свои потребности только в питании и покупке необходимых вещей. 3,33% респондентов находятся за чертой бедности, экономят на питании и не могут полностью удовлетворить базовые потребности.

Помимо социально-экономических проблем, супруги испытывают психологические сложности в сфере семейных отношений. Этап психологической адаптации к семейной жизни является одним из ключевых процессов становления молодой семьи. От того, насколько успешно супруги пройдут его, во многом зависит сохранение и стабильность семьи, поскольку 70% всех разводов происходят в течение первых пяти лет совместной жизни [2, с. 69].

В ходе исследования было выявлено, что ведущей проблемой психологического характера выступает давление и навязчивость мнений, так ответили 26,67% опрошенных семей; ограничение личной свободы характерно для 23,33% молодых семей. Далее были названы такие противоположные проблемы как безразличие (20%) и постоянная критика (20%). На последнем месте оказа-

лись наиболее опасные проблемы, которые могут встретиться в семье — это грубость и оскорбления — 6,67%, а также агрессивное поведение — 3,33%.

В целом, результаты исследования подтвердили существующее мнение о том, что молодые семьи испытывают множество трудностей различного характера. Как следствие, супруги зачастую заняты решением выявленных проблем, повседневными бытовыми обязанностями, работой, учебой и другими не менее важными делами. А организации свободного времени и семейного досуга уделяется недостаточное внимание, хотя досуг является необходимой и неотъемлемой частью жизни молодой семьи.

Важную роль в организации семейного досуга играют учреждения, целью которых является организация культурно-досуговой деятельности семьи. Изучив региональную базу организаций Архангельской области, было выявлено, что организаций данного типа в нашем регионе достаточно много, однако практически в большинстве из них существуют групповые ограничения.

Досуг предоставляется определенным категориям: детям, подросткам, взрослым людям, что затрудняет совместное проведение свободного времени семьи, ущемляя при этом интересы членов семьи. В ходе анализа деятельности региональных организаций, было выявлено 10 популярных учреждений, которые непосредственно предоставляют услуги в сфере семейного досуга молодым семьям в Архангельской области:

1) Муниципальное учреждение культуры «Соломбала — АРТ». На данный момент в данном учреждении функционирует более чем 20 клубных формирований для детей и их родителей, а также кружки, секции и творческие коллективы.

2) Архангельская областная научная библиотека им. Н.А. Добролюбова. В библиотеке ежегодно проводятся мероприятия для семейного времяпровождения по различной тематике, в том числе: выставка «Библиотека Молодожёнов», посвященная Всероссийскому дню семьи, любви и верности. Предоставляется специализированная литература по вопросам семейно-брачных отношений и т.д.

3) Архангельский городской культурный центр. В данном центре проходят ежемесячные представления для всей семьи, в частности, постановки театра народной и современной культуры.

4) Муниципальное автономное учреждение культуры Парк аттракционов «Потешный Двор». В парке присутствуют детские и семейные аттракционы для совместного времяпровождения семьи.

5) Театр-студия «Понарошку». Репертуар данной театр-студии рассчитан на детей и их родителей, игровые и познавательные и литературно-поэтические вечера.

6) Выставочный зал Архангельского отделения «Союз художников России». В выставочном зале постоянно проходят художественные выставки различных тематик, на которые будет интересно сходить всей семьей.

7) Музей деревянного зодчества и народного искусства «Малые Корелы». Как детям, так и взрослым будет

очень интересно посетить музей под открытым небом, в котором представлена, типична архитектура Русского Севера 19 века. Также, ежегодно в преддверии праздников организуются тематические мероприятия.

8) Музейно-выставочный комплекс Краеведческий музей изобразительных искусств «Гостиный Двор». В музее постоянно проходят выставки для детей, взрослых и семьи в целом.

9) Конно-спортивный клуб «Каприоль». В данной организации предоставляется возможность обучения детей и взрослых конному спорту. Также осуществляется семейные фотосессии.

10) Клуб молодой семьи «Скарабей» на базе ГАУ АО «Центр поддержки молодой семьи». Данная организация осуществляет культурно — досуговую деятельность для молодых семей по различным направлениям.

Таким образом, организация семейного досуга является одной из самых значимых функций, целью которой является удовлетворение потребностей в отдыхе, развлечениях, а также восстановление и поддержание здоровья членов семьи. Существующие проблемы в молодых семьях находятся в прямой зависимости и определяют форму организации семейного досуга, влияют на характер внутрисемейных отношений.

Литература:

1. Беляков, О.И. Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского / О.И. Беляков, И.В. Мещерякова // *Общественные науки*. — 2012. — № 28. — С. 690–693.
2. Дементьева, И.Ф. Первые годы брака. Проблемы становления молодой семьи / И.Ф. Дементьева. — М.: Наука, 1991. — 307с.
3. Пиголкина, Е.А. Особенности организации семейного досуга / Е.А. Пиголкина, Н.Ю. Прияткина // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. — 2011. — № 1. — С. 1–2.

## Различия в семейных, брачных и репродуктивных установках молодежи в зависимости от пола

Назаревская Наталия Алексеевна, студент;

Ткаченко Анастасия Николаевна, студент

Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (г. Калининград)

Существуют ли различия в семейных, брачных и репродуктивных установках молодых мужчин и женщин?

В выпускной квалификационной работе мы ставили перед собой цель выявить семейные, брачные и репродуктивные установки молодежи в контексте семейно-демографической политики Российской Федерации. В данной статье речь пойдет о выявлении различий в установках мужчин и женщин.

Для начала стоит рассмотреть понятие семейных, брачных и репродуктивных установок.

Прежде всего, определим понятие установки как таковой. Как сказал Ж. Годфруа: «Установки — это ориентиры, которые позволяют нам в любой момент предстать перед тем или иным человеком, событием или сообщением в «полной готовности». Понятие «установка» всегда соотносится с психологической готовностью.

Следовательно, установка определяется внутренними (это могут быть актуальные потребности, прошлый опыт, какие-либо личностные особенности в широком понимании индивида) и внешними (конкретная ситуация, определенные обстоятельства) факторами, то есть может отражать не только настоящее и прошлое, но и будущее.

Также понятие «установка» следует рассматривать именно как готовность к определенному поведению в определенной ситуации. Это понятие показывает конкретную связь между внутренним и внешним. Поэтому

у нас может быть один, например, негативный аттитюд к какому-то человеку, но множество (возможно, даже исключая друг друга) установок по отношению к данному индивиду для разных конкретных ситуаций.

Установка имеет трехступенчатую структуру:

1. Эмоциональный компонент — чувства и эмоции по отношению к исследуемому предмету;
2. Конативный компонент — действия по отношению к предмету исследования;
3. Когнитивный компонент — мысли людей, что они думают по поводу предмета исследования.

Говоря об основных факторах формирования установок, можно выделить следующие:

1) сенсорный фактор — проявляется в том случае, если объект установки может быть увиден, услышан, прочувствован. Например, заметив новую сладость, человек заранее знает, понравится она ему на вкус или же нет. Данная установка базируется на эстетическом опыте;

2) ценностный фактор — установка формируется под влиянием ценностной системы конкретного человека. Например, установки верующего будут значительно отличаться от установок атеиста в вопросах аборта и сожительства без официальной регистрации брака;

3) «опытный» фактор (operant/instrumental conditioning) Установка базируется на поощрении или нака-

зании человека за определенное поведение. Если родители хвалят подростка за работу в волонтерском кружке, то у ребенка формируется положительное отношение к волонтерству в целом;

4) классические рефлексy (classical conditioning) — при оказании какого-либо воздействия на человека, он вырабатывает определенную реакцию на данный вид воздействия, при последующих воздействиях будет ее воспроизводить. Например, некоторые люди уже при одной мысли об использовании нелитературных слов краснеют.

5) семантический фактор — определенные реакции можно также распространить на схожие стимулы-раздражители. В результате, человек формирует мнение об определенном объекте, даже не взаимодействуя с ним. Именно таким образом у индивида возникают предубеждения.

6) оценочный фактор — человек определяет свое отношение к объекту исходя из эмоций, которые он испытывает к данному объекту. Например, у супругов хорошее отношение к песне, которая играла на их первом свидании. Отношение к песне обусловлено ассоциацией с радостным днем в их жизни.

7) простое воздействие (mere exposure) — возникает, когда мы сталкиваемся с объектом снова и снова и привываем к нему. Например, какой-либо стиль одежды вызывал у человека отторжение, но видя его на людях все чаще и чаще, он привывает к нему [1].

Рассмотрим вопрос о специфике брачных, семейных и репродуктивных установок, а также факторах, влияющих на их формирование.

Брачно-семейные отношения являются одной из важнейших сфер в жизни человека, поэтому становится очевидным наличие установок в семейной сфере.

Семейные, брачные и репродуктивные установки определяются как психические переживания значения, смысла, ценности индивидом института семьи и брака, сформированные на основе опыта, которые определяют состояние готовности к семье, браку, рождению (усыновлению) и воспитанию детей и поведение человека в данной сфере.

Семейные установки характеризуют ориентированность индивида на семейный образ жизни в целом, его готовность к нему. Брачные установки отражают готовность индивида к вступлению (в близкой или дальней перспективе) в брак, ориентацию на определённый тип, форму, разновидность брака (например, повторный брак, гражданский (официально зарегистрированный) или фактический брак), а также на поиск брачного партнера с определенными характеристиками. Репродуктивные установки характеризуют ориентацию индивида на рождение (или усыновление) детей, намерение родить (усыновить) определенное их количество.

Особое значение, с точки зрения пронаталистского характера государственной семейно-демографической политики имеют репродуктивные установки. А.И. Антонов определяет их как «психическое состояние личности, обуславливающее взаимную согласованность разного рода действий, характеризующихся положительным или отри-

цательным отношением к рождению определенного числа детей» [2]. Репродуктивные установки, однако, не сводятся только лишь к числовому выражению намерения иметь детей. Скорее, они характеризуют психологическую предрасположенность, готовность к определенному результату репродуктивного поведения: рождению, усыновлению и пр.

Как и любые установки, они имеют три аспекта: когнитивный, эмоциональный и конативный.

– Когнитивный аспект установок выражается в том, что человек думает о семье, браке и детях.

– Эмоциональный — в чувствах и эмоциях по отношению к семье, браку и детям.

– Конативный — в готовности совершить определенные действия по отношению к браку, семье и рождению детей.

На формирование семейных, брачных и репродуктивных установок оказывает влияние множество факторов: родительская семья, образовательная среда, существующий политический режим, средства массовой информации, религиозные институты. Далеко не всегда у молодежи формируются благоприятные для общественного развития установки в сфере семьи, что приводит к разводам, сожительству, падению рождаемости. Данные факторы по-разному влияют на характер установок, какие-то меньше, какие-то больше, но все они по-своему значимы и важны. Они определяют общее направление и различия в установках разных групп молодежи [3].

Проведя исследование, мы обнаружили, что различия в установках мужчин и женщин незначительны. Далее рассмотрим результаты подробно.

В сравнении с мужчинами больше женщин задумывается о вопросах семьи и брака, также меньшее число женщин затрудняется ответить на этот вопрос. Однако, процент женщин, для которых данный вопрос совершенно не важен — больше, чем аналогичный процент мужчин.

И большинство мужчин, и большинство женщин считают обязательными характеристиками семьи: любовь, доверие и уважение друг к другу и наличие детей соответственно.

Что касается форм семейных отношений, то, в целом, и мужчины, и женщины допускают такую форму семейных отношений как бездетная пара. Интересно заметить, что более негативны в данном отношении женщины, процент респондентов женского пола, ответивших «скорее не допускаю» и «совершенно не допускаю» значительно выше.

Похожая ситуация складывается и с вопросом об отношении к такой форме семейных отношений, как «матери-одиночки». В целом данное явление допустимо для молодежи, однако женщины более категоричны в своих ответах.

Что касается семьи с числом детей более пяти, и мужчины, и женщины вполне допускают такое явление. Процент женщин несколько выше, но не стоит говорить о существенных различиях.

Если говорить об отношении к такой семейной категории как пара, состоящая в неофициальном браке, здесь раз-

личие по полу существенно. Мужчины более лояльны к подобной форме семейных отношений в отличие от женщин.

Однополые супружеские пары молодежь считает недопустимой. Но, стоит сказать, что многие респонденты затруднились ответить на данный вопрос. Это говорит о том, что, несмотря на то, что молодежь принято считать неконсервативной, открытой для всего нового, однополые браки для большинства респондентов — неприемлемая форма семейных отношений.

Большинство респондентов обоих полов считают, что способ регистрации может быть любым, по выбору молодоженов. Однако процент мужчин, считающих официальную регистрацию брака необязательной, гораздо выше, чем процент, которые придерживаются такого мнения.

Наиболее отчетливое различие по половому признаку наблюдается в вопросе о приемлемом возрасте вступления в брак. Если большинство женщин говорит о 22–25 годах, то мужчины охотно выбирают вариант «после 25 лет».

Если говорить о количестве детей в семье, то большинство мужчин и женщин считают, что в семье должно быть один-два ребенка. Кроме того, сами хотели бы иметь только одного или двух детей, и даже при идеальных условиях их желания не меняются. Проценты ответов по половому признаку практически идентичны.

В вопросе о роли родителя в воспитании детей снова есть небольшие различия. Процент женщин, считающих, что участвовать в воспитании детей мать и отец должны поровну, несколько выше, чем аналогичный процент мужчин. И больше респондентов мужского пола указали, что женщина все же в большей мере должна заниматься детьми.

Что касается вопроса о сексуальных отношениях до брака, то больше респондентов именно мужского пола допускает подобное явление. Такая же ситуация и с сожительством без регистрации брака.

Развод как социальное явление допускают и большинство мужчин, и большинство женщин, различия по половому признаку минимальные. Говоря об абортах, больший процент мужчин допускает данное явление, в отличие от женщин.

Однако процент женщин, допускающих усыновление детей, гораздо выше, чем процент мужчин, допускающих данное явление. И большее количество мужчин категорически против этого и совсем не допускают усыновление детей.

Также мы рассматривали такие явления как многожество и многоженство. Интересно отметить, что процент женщин, не допускающих многожество выше, чем аналогичный процент мужчин. Хотя в целом подавляющее большинство респондентов не одобряют подобное явление. Что касается многоженства, то и в данном вопросе процент женщин, не одобряющих подобное явление выше.

Искусственное оплодотворение в целом респонденты допускают, но процент, не одобряющих данное явление, больше у мужского пола. Говоря о суррогатном материнстве, большинство мужчин и женщин не допускают подобное социальное явление в принципе.

На основании этих данных можно сделать вывод, что различия в установках между мужчинами и женщинами существуют, но они не являются значительными. Молодые мужчины, равно как и женщины, ориентированы на семью, но это не является основным приоритетом для большинства. Аналогично, большинство стремится зарегистрировать отношения официально, но не имеет ничего против сожительства и сексуальных отношений до брака.

Существенные различия наблюдаются лишь в вопросе о приемлемом возрасте вступления в брак, у мужчин он выше, чем у женщин. Кроме того, женский пол более категоричен в своих ответах, нередко проценты женщин, не допускающих социальные явления, больше, чем аналогичный процент мужчин, но опять же-таки несущественно.

#### Литература:

1. Психология: Attitude formation — URL: <http://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/attitudes/attitude-formation/> [Электронный ресурс].
2. Социология семьи / под ред. проф. А. И. Антонова. — М.: Инфра-М, 2005.
3. Антонов Г. В., Латюхина Е. Г. Основные факторы формирования демографических установок молодежи // Издательство ООО «Центр научных и образовательных проектов», выпуск 6 (13), 2008, с. 122–125

## Анализ содержания семейно-демографической политики РФ

Ткаченко Анастасия Николаевна, студент;

Назаревская Наталия Алексеевна, студент

Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (г. Калининград)

Российские ученые, которые изучают современные процессы семьи, делятся на сторонников кризиса семьи (А.И. Антонов, В.А. Борисов, В.М. Медков) и сторонников модернизации семьи (А.Г. Вишневский, С.И. Голод, А.А. Клещин).

Первые считают, что необходимо вернуться к традиционным семейным ценностям, т.е. многодетной семье с исторически сложившимся разделением ролей: мужчина-добытчик и женщина-домохозяйка. Уход от традицион-

ного уклада приведет, по мнению представителей данного подхода, к демографической и личностной катастрофе. А сторонники модернизации семьи полагают, что семья изменилась с историческим развитием и следует изучать новые формы семьи, не пытаться менять их, а принимать их во внимание и научиться взаимодействию с ними.

Семейная политика Российской Федерации строится на работах представителей первого направления, а именно, кризиса семьи. Их также поддерживает Русская православная церковь, которая считает необходимым возрождать старинные традиции, присущие русскому народу с Древней Руси. Патриарх Кирилл на открытии III Рождественских Парламентских встреч в Государственной Думе высказал мысль о том, что «Древняя Русь, Святая Русь — доминанта святости и высоты человеческого духа» [1].

Чтобы проанализировать Семейную Политику Российской Федерации мы решили обратиться к основному документу, регламентирующему основные направления данной политики. Речь идет о «Концепции государственной семейной политики РФ на период до 2025 года», в основном разработанной в 2013 году депутатом Госдумы РФ Мизулиной Е. Б. Согласно существующей концепции, «основные направления государственной семейной политики» это:

- укрепление и развитие института семьи, сохранение и восстановление традиционных семейных ценностей,
- улучшение положения семей с несовершеннолетними детьми,
- защита семьи, в том числе от незаконного вмешательства в семейную жизнь, и оказание ей содействия в осуществлении ее основных функций.

После прочтения сразу встает вопрос: что же именно понимается под «традиционными семейными ценностями». И данная Концепция незамедлительно, в следующей строчке, дает масштабный ответ на этот вопрос.

«К традиционным семейным ценностям в рамках настоящей Концепции относятся ценности брака, понимаемого исключительно как союз мужчины и женщины, основанный на регистрации в органах государственной регистрации актов гражданского состояния или совершаемый в соответствии с религиозными традициями, составляющими неотъемлемую часть исторического наследия народов России, заключаемого супругами с целью продолжения своего рода, рождения и совместного воспитания трех и более детей, основанного на уважении к родителям и авторитете родительской власти, характеризующегося добровольностью, совместным бытом и проживанием под общим кровом, устойчивостью брака, связанной с взаимным стремлением супругов и всех членов семьи к его сохранению».

Получается, Российская Федерация рассматривает только официально зарегистрированные союзы и только с целью рождения трех и более детей. Эта цифра в условиях нестабильной экономической ситуации и безработицы просто обескураживает. В самой Концепции при анализе сегодняшнего состояния института семьи (в седьмом подпункте) указываются высокие риски для семьи попасть в категорию малоимущих семей: «4 из 10 детей прожи-

вают в малоимущих семьях. Малоимущие семьи с несовершеннолетними детьми более чем на 30% беднее малоимущих бездетных семей». И тут же говорится о том, что семья подразумевает от трех детей и выше. Государство предполагает, что люди проживут на пособия из государственного бюджета? Это было бы возможно, если бы данные пособия были достаточного объема. Но на данный момент в 2016 году детское ежемесячное пособие составляет 2718,34 рублей — на первого ребенка и 5436,67 рублей — на второго и последующих. И это при условии, что прожиточный минимум в нашей стране (минимальный уровень дохода, при котором человек способен поддерживать свою жизнедеятельность) составляет в среднем 9452 рубля рублей, а в зависимости от региона этот показатель может быть еще выше [2]. Размер же пособия — фиксированный и от регионального положения не зависит. К тому же в этом году, учитывая экономический кризис, инфляцию и повышение цен, его даже не индексировали и не увеличили, а оставили такого же размера, как и в 2015 году. И как на такое пособие можно воспитать и обеспечить всем необходимым ребенка, остается загадкой.

Помимо этого, как подразумевается Концепцией, брак стоит заключать не исходя из идеалов любви, уважения, доверия, взаимопомощи, а только для того, чтобы продолжить свой род.

Привлекает внимание категория «родительской власти». Очень размытое понятие, указывающее на отсутствие у ребенка права голоса. Но даже если ребенок может высказать свою точку зрения, то мнение родителей выступает решающим в его жизни. Это пресекает всякую самостоятельность и ответственность за свою жизнь и принимаемые решения.

Авторов Концепции также не устраивает упрощенная, благодаря советской власти, процедура развода. Если говорить о том, что стоит усложнить процедуру развода и увеличить госпошлину, и это спасет многие браки, то это тема очень спорная, требующая отдельного тщательного исследования. Хотя еще в 2013 году поднимался данный вопрос премьер-министром Медведевым, по его мнению, нужно было увеличить госпошлину до 30000 рублей. Но данный законопроект не был принят из-за своей нецелесообразности. Потому что это очень большие деньги для большинства, и в итоге это приведет к уменьшению официальных разводов, но меньше распавшихся пар не станет. Муж и жена просто будут отдельно жить, не будут заводить детей, хоть и будут официально считаться в браке. К тому же увеличение госпошлины за развод может послужить образованию новых проблем, таких, как размен незаконным образом имущества, неуплата алиментов и увеличение так называемых гражданских браков [3].

Остро поставлен в Концепции вопрос абортов, как связанный с демографическим кризисом в нашей стране.

Стоит уточнить, что аборт в данной Концепции рассматривается как «умышленное умерщвление живого организма, умышленное »изгнание плода», что есть религиозное понимание данного термина, носящее абсо-

лютно негативную окраску. Концепция не рассматривает, сколько рожденных детей из этих 300 тысяч в год оказались бы затем в приютах, детских домах (и это в лучшем случае), а то, возможно, и на улице, увеличивая социальную нагрузку на государство. Или, что еще более немыслимо, оказались бы выкинутыми в мусорный бак. И к несчастью, такие случаи были.

Полный или частичный запрет абортоскорее всего приведет к «кухонным знахаркам», которые с помощью народной медицины будут делать абортоскорее всего на дому, не имея ни соответствующей квалификации, ни необходимого оборудования. Вероятность иметь детей, да и вообще выжить, у женщины после таких операций крайне мала. Но ведь возникают случаи, когда женщина в силу своего физического здоровья не может выносить ребенка и ей вынужденно приходится делать аборт. Что же в такой ситуации? Пускай женщина умрет (либо при родах, либо при такой неквалифицированной и неподготовленной операции), ребенок может также оказаться в приюте и его жизнь будет никому не нужна, если некому его воспитать вместо матери, но официально аборт делать нельзя. И тут встает важный вопрос о ценности жизни женщины против ценности жизни еще не сформированного плода.

Описывая некоторые основные положения главы «Современное состояние института семьи в Российской Федерации и тенденции его развития», нельзя было не заметить консервативного настроя по отношению к институту семьи. Пытаясь возродить ушедшие традиции, государство хочет вернуться на пятьдесят — сто лет назад, не обращая внимания на то, что в наше время изменению подверглись все стороны человеческой жизни, все институты. Вполне закономерно то, что семья приобретает все новые формы, потому что общество не стоит на месте. Получается, что государство не хочет искать новые пути взаимодействия с изменяющимся институтом семьи, а пытается с помощью пропаганды традиционных семейных ценностей возродить умершие традиции, вместо того, чтобы создавать и поддерживать новые.

Цели, задачи и основные направления тоже основаны на традиционных семейных ценностях и на том, что было изложено как проблемы существующих тенденций развития семьи. В целях семейной политики заявлено «повышение уровня семейного благополучия». Это тоже довольно расплывчатое понятие, которое каждая семья может интерпретировать по-своему. Трудно будет контролировать, повысился ли уровень семейного благополучия в конкретной семье или нет.

В задачах первым пунктом идет пропаганда традиционных семейных ценностей. Получается, основным воздействием будет так называемая «промывка мозгов» в пользу государственного мнения как единственно верного. Таким образом ставится под вопрос право человека на свободу выбора — в том числе в конфессиональной, семейной или иных сферах.

Вторая задача, заявленная в Концепции, — «укрепление института брака, сокращение числа разводов,

в первую очередь разводов супругов, имеющих несовершеннолетних детей, рождений детей вне брака». Как именно государство хочет сократить число разводов, если это зависит конкретно от людей, вступающих в брачный союз — неясно. В Концепции говорится об увеличении пошлины, введение еще одной пошлины, которая будет использована на алименты детям, родители которых уклоняются от обязательств. И речь дальше идет лишь об алиментах. Ни слова про меры сокращения разводов, а уж тем более про сокращение в семьях с несовершеннолетними детьми. Но задача поставлена.

С задачей по усилению прав беременной женщины можно согласиться лишь частично. Пособия на беременность — это хорошо, но его размер печален. Усложнение процедуры аборта вроде тоже не несет в себе ничего плохого, но вопрос в том, насколько все усложнится.

Концепция также рассматривает усиление поддержки многодетных семей, льготные кредиты на «семейные» автомобили, льготные проценты на ипотеку, создание отцовского капитала на четвертого и последующих детей. Эти меры лучше, чем ничего. Однако довольно сомнительно, что данные поощрения смогут стимулировать людей рожать по четыре-пять детей, особенно в условиях экономической нестабильности, когда тот же отцовский капитал (конкретные цифры в Концепции не указываются) вмиг сможет обесцениться. Ипотека, даже со льготным процентом, — большая нагрузка на бюджет семьи, особенно если у тебя три несовершеннолетних ребенка. Данные меры скорее являются минимальными по поддержке многодетных семей, большинство которых, по данным, указанным в Концепции, являются малообеспеченными.

Довольно часто в Концепции употребляются слова «создание условий», «улучшение положения». Но они весьма относительны и могут интерпретироваться различно. В документах государственной важности не стоит оперировать фразами, которые могут быть поняты неоднозначно.

«Создание безопасной для детей информационной среды». Создается впечатление, что детей хотят посадить в стеклянный шар, в котором будет транслироваться лишь хорошие стороны семейной жизни, пропаганда традиционных семейных ценностей, ни слова не говоря о каких-либо возможных проблемах, которые так или иначе касаются семейной жизни. Во всех развитых странах давно ушли от таких средств политического воздействия, потому как ребенок рано или поздно станет взрослым и будет совершенно не подготовленным к тому, что в семейной жизни, да и во всех сферах жизнедеятельности, есть не только положительные стороны. Необходимо для начала разобраться в термине «небезопасная информационная среда». Что можно отнести к безопасной среде, а что небезопасно для ребенка.

Первый этап реализации Концепции приходится на 2015–2018 годы. В него входит поиск возможного финансирования мероприятий, планируемых в рамках осуществления данного проекта. Кроме того, туда входит разработка специальной системы управления реализацией

данной Концепции, поиск и подготовка кадров для работы и т.д. Также в рамках проекта предполагаются некоторые поправки в семейное законодательство.

В результате первого этапа ожидается уменьшение малоимущих семей с несовершеннолетними детьми, повышение доступности дошкольного образования, улучшение предоставления социальных услуг, вследствие этого сокращение числа людей, лишённых родительских прав. Успешность данного проекта можно будет проверить с помощью социологических опросов или статистики социальных учреждений.

Второй этап Концепции будет осуществляться в период с 2019 до 2025 год. Как написано в Концепции: «Основной акцент будет сделан на улучшении положения семей, развитии инфраструктуры оказания услуг, организации дополнительного образования детей и взрослых, семейного отдыха, оздоровления и досуга».

Положения данного этапа звучат несколько размыто и завуалировано.

Во-первых, речь идет только об улучшении положения именно традиционных многодетных семей, остальные категории семьи не вписываются в планы государства. Во-вторых, что именно значит «улучшение положения»? Имеется в виду материальное положение? Или же принятие обществом семьи в качестве основной ценности? Возможно, все это вместе. Но для большей ясности это должно быть четко и недвусмысленно прописано в Концепции.

Помимо всего сказанного, очень трудно проверить результаты, достигнутые в результате реализации Концепции. Что входит в «развитие инфраструктуры оказания услуг»? Это может быть создание целой сети организаций, которые будут контролировать ситуации в семьях с несовершеннолетними детьми, или же просто кадровое увеличение работников в уже существующих

социальных организациях. Или же наоборот сокращение численности данных организаций. Все это можно отнести к понятию «развития».

По завершении второго этапа реализации мер семейной политики предполагается увеличить число многодетных семей, сократить число неполных семей, уменьшить количество разводов, сократить число аборт в два раза, уменьшить количество детей-сирот. Ожидания очень высокие, хотя никаких мероприятий, кроме активной пропаганды традиционных семейных ценностей не планируется. Особенно интересно, каким образом планируется сократить и число неполных семей, и количество аборт. Ведь аборт, в основном, совершается по причине того, что у женщины нет возможности заботиться о ребенке, т.е. у нее нет надежной опоры и помощи. При уменьшении числа аборт, так или иначе, возрастет количество неполных семей, если, конечно, социальные службы не будут подыскивать супругов гражданам.

Говоря о механизмах реализации семейной политики, документ планирует пересмотр распределения регионального и федерального бюджетов в пользу решения задач данной Концепции. Кроме того, включение мероприятий, призванных укрепить традиционные семейные ценности в государственную программу «Стратегия 2020», чтобы и социально-экономические мероприятия продвигали мысли данной Концепции.

В планах — создание профильного федерального органа, которых будет заниматься исключительно проблемами института семьи: мониторить успехи и неудачи существующей Концепции, контролировать ее реализацию. Вместе с этим, видимо, разрабатывать пропаганду традиционных семейных ценностей, активно сотрудничать с Русской православной церковью, заниматься проведением мероприятий по укреплению института семьи.

#### Литература:

1. Официальный сайт Московского Патриархата — Выступление Патриарха Кирилла в Государственной Думе: URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/3960558.html> [Электронный ресурс]
2. Правительство РФ: документ Об установлении прожиточного минимума...: URL: <http://government.ru/docs/all/105701/> [Электронный ресурс]
3. РИА Новости: URL: <http://ria.ru/economy/20130923/965241452.html>: Медведев: идею о повышении госпошлины за развод нужно еще обсудить [Электронный ресурс]

## Анализ стратегий поведения курсантов государства Казахстан в конфликтных ситуациях

Шварева Любовь Васильевна, кандидат педагогических наук, преподаватель;  
Раскачкина Елена Владимировна, преподаватель;  
Масалим Илияс Елубайулы, курсант

Пензенский филиал Военной академии материально-технического обеспечения имени генерала армии А. Н. Хрулева

*В статье проводится анализ стратегий поведения в конфликте курсантов казахской национальности. Особое внимание уделяется уточнению и расширению представлений о факторах, влияющих на стратегию*



*поведения в конфликтных ситуациях курсантов государства Казахстан. В статье делается вывод об особенностях поведения курсантов казахской национальности в конфликтных ситуациях, отличающихся стремлением к сотрудничеству и ответственностью за имидж нации в глазах другого государства.*

**Ключевые слова:** *Вооружённые силы, стратегии поведения, курсанты казахской национальности, конфликтные ситуации*

Указ Президента РФ от 10.11.2007 N1495 (ред. от 02.01.2017) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» в пункте 19 прямо ориентирует военнослужащих на уважение чести и достоинства других военнослужащих, выручение их из опасности, помощи им словом и делом, удерживании от недостойных поступков, не допущении в отношении себя и других военнослужащих грубости и издевательства, содействию командирам (начальникам) и старшим в поддержании порядка и дисциплины. От военнослужащих требуется соблюдение правил воинской вежливости, и поведения [3].

Однако практика показывает, что построение бесконфликтных отношений в курсантской среде является весьма сложной задачей, поскольку зависит от множества не только внутренних, но и внешних факторов образовательной среды военного учебного заведения.

Данная статья посвящена управлению конфликтами среди курсантов казахской национальности военного вуза. В учреждениях военного образования существуют подразделения разных уровней. Это влечёт присутствие разных социальных групп с разным уровнем материального обеспечения, развития, возрастного и национального состава, преобладание курсантов мужского пола в вузе военно-инженерного профиля. На фоне этих особенностей возможность появления конфликтов разных видов и уровней очевидна.

Социальная напряженность в коллективе курсантов военного вуза зависит также и от динамичных реформ военного образования, сопровождающихся радикальными изменениями всей системы военных социальных отношений, что, в свою очередь, обостряет и порождает новые противоречия. У курсантов происходит серьёзная переоценка ценностей, и вследствие этого кардинально меняется мотивационно-ценностная структура личности военнослужащего, что может стать потенциальной основой конфликтной напряженности. Особое внимание следует обращать также на поведение курсантов стран СНГ, поскольку смена традиционных установок, менталитета, форм взаимодействия основных субъектов образовательного процесса в военном вузе неизбежно приводит к возникновению социальных конфликтов внутри этнической группы.

Проблемная ситуация для учреждения военного образования состоит в сложности выбора методов управления конфликтами, координации всей многосложной структуры. Конфликты любого рода могут повлиять на снижение успеваемости курсантов, снижение престижа (статуса) отдельной личности и учреждения в целом, вызвать снижение продуктивности и работоспособности. По роду своей работы каждый курсант вынужден общаться с себе

подобными. От индивидуально-поведенческих особенностей, таких как темперамент, коммуникативные и организаторские способности, уровень агрессивности в отношениях зависит выбираемый стиль и стратегия поведения в конфликтных ситуациях. Следовательно, военная педагогика нуждается в разработке научно обоснованных рекомендаций по оптимизации различных социальных процессов в военном вузе и формировании конфликтной компетентности будущих офицеров. В этом проявляется актуальность выбранной темы научного исследования.

Каждый конфликт имеет свою причину (источник) возникновения: недостаточный уровень образованности и воспитания; устарелость организационной структуры, нечёткое разграничение прав и обязанностей; ограниченность ресурсов; необоснованное публичное порицание одних и незаслуженная (авансированная) похвала другим курсантам; противоречие между функциями, входящими в круг учебных обязанностей курсантов, и тем, что он вынужден делать по требованию руководителя или преподавателя; различия в манере поведения и жизненном опыте; недостаточность благожелательного внимания со стороны руководителя или преподавателя.

Анализ состояния практической стороны в среде курсантов стран СНГ свидетельствует о росте числа конфликтных ситуаций между ними. Молодые люди в военном образовательном учреждении находятся в постоянном состоянии риска возникновения конфликтов, которые можно условно разделить на две группы: конфликты, произошедшие вследствие решения учебно-предметных задач, и конфликты, возникающие из-за личностных особенностей курсантов.

Н.Н. Саппа, называет основные внешние факторы, влияющие на развитие конфликтов в курсантской среде:

- специфические особенности обучения будущих офицеров;
- относительная пространственная ограниченность жизнедеятельности и ограниченность разнообразия социальных связей курсантов в военных вузах;
- высокая интенсивность и нередко формализованный характер социального взаимодействия в курсантском коллективе;
- преимущественно административно-командный стиль взаимоотношений офицеров — командиров курсантских подразделений и преподавателей с курсантами [2, с. 44].

Внутриличностный конфликт возникает, когда перед человеком встаёт проблема выбора, который он не может сделать. Это борьба потребностей и социальных условий, желаний и ограничений, необходимости и воз-

можностей, это спор между «хочу» и «нельзя», между «должен» и «не хочу». При потере трудоспособности вследствие травмы или тяжелого заболевания внутриличностный конфликт может выразиться в растущем несоответствии между потребностями и снизившимися возможностями. Если курсанту одновременно дают противоречивые поручения преподаватели разных дисциплин, это может вызвать эмоциональное напряжение. Когда курсант сталкивается с дилеммами, где «за» и «против» для него равны и трудно сделать выбор, он сталкивается с внутриличностным конфликтом. Неумение разрешать внутриличностные конфликты ведёт к нарастанию эмоционального напряжения, агрессии. При развитии аутоагрессии человек «уходит» в болезнь, либо, направляя агрессивность вовне, разряжается на окружающих (тогда внутриличностный конфликт перерастает в межличностный).

Если межличностный конфликт не разрешается тем или иным путём, его участники обращаются за поддержкой, вербуют себе сторонников, и конфликт перерастает в межгрупповой или в конфликт между личностью и группой. Конфликт между личностью и группой как следствие межличностного конфликта возникает, когда один из участников нашёл поддержку своей позиции: это может быть конфликт внутри курсантской группы, между двумя или несколькими курсантскими группами и т.д. Этот вид конфликта может возникнуть и тогда, когда личность не принимает групповые ценности, не придерживается норм поведения, принятых в группе, учреждении, не удовлетворяет социальным ожиданиям группы, то есть приходит «со своим уставом в чужой монастырь». Примерами могут служить молодой человек, совершающий одну из типичных ошибок при подготовке к семинарам или коллоквиумам, когда новый курсант переносит свои прежние стереотипы в новые условия: «А нас так учили!», «Ваши методы устарели!», или курсант, который настаивает на изменении порядков, заведённых в коллективе курсантов или в образовательном учреждении в целом. При этом, к сожалению, конфликт возникает независимо от того, прав или нет «реформатор».

Причиной конфликта между личностью и группой может быть также конфликт между руководителем и подчинёнными, когда первый занимает авторитарную позицию, не считаясь с мнениями, желаниями, потребностями курсантов. Обычно сначала такой конфликт протекает в скрытой форме, прорываясь отдельными, локальными вспышками. Если руководство не заметит и не предпримет мер по прояснению и выходу из данной ситуации, конфликт может привести к катастрофическим последствиям.

К основным внутренним факторам, приводящим к межличностным конфликтам, Н. Н. Саппа относит:

- личные антипатии и психологическую несовместимость с отдельными членами замкнутого коллектива;
- психологическую усталость от взаимодействия с ограниченным кругом людей;

- низкую культуру общения и взаимоотношений;
- психологические особенности юношеского возраста — борьба за престиж и влияние в коллективе, маскулинность поведения [2, с. 45].

Исследование стратегий поведения в конфликте осуществлялось на базе Пензенского филиала Военной академии материально-технического обеспечения имени генерала армии А. В. Хрулёва

Экспериментальная группа состояла из 25 курсантов казахской национальности. Возрастной состав членов группы: от 18 до 25 лет. По образовательному статусу в группе из числа опрошенных наблюдалось преобладание курсантов казахской национальности со средним полным образованием.

Для определения предрасположенности курсантов из Казахстана к конфликтному поведению использовалась диагностика К. Томаса.

В своём подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. По методике К. Томаса были опрошены 25 курсантов казахской национальности. Результаты диагностики представлены на рис. 1.

Данная гистограмма показывает, что в разрешении конфликтов в среде иностранных военнослужащих казахской национальности доминирует стратегия сотрудничества (47,8%).

Соперничество, равно как и избегание, предпочитает наименьшее количество опрошенных курсантов (8,7% и 4,4% соответственно). Стратегия поведения, направленная на поиск компромисса в отношениях военнослужащих в конфликте проявляется у 13%.

У курсантов, ориентированных на стратегию **сотрудничества** при возникновении конфликтной ситуации (47,8%), наблюдалась склонность к согласию, поиску и приумножению общих интересов. «Наш интерес состоит в том, чтобы наилучшим образом обеспечить интересы другой стороны» — провозглашают сторонники партнерской стратегии поведения (то есть при её доминанте). Для такой модели поведения в конфликте характерен совместный и откровенный анализ разногласий в ходе выработки решений. Инициатива, ответственность и исполнение распределяются по взаимному согласию

У курсантов, чья тактика поведения диагностировалась как **приспособление** (26, 1%) наблюдалось стремление сохранить или наладить благоприятные отношения, обеспечить интересы товарища путем сглаживания разногласий. Готовность уступить, пренебрегая собственными интересами, уйти от обсуждения спорных вопросов, согласиться с требованиями, претензиями. Стремление поддержать партнера, чтобы не затронуть его чувств путем подчеркивания общих интересов, замалчивания разногласий. Если данная стратегия станет для курсанта доминирующей, то он, скорее всего, не сможет эффективно строить взаимодействие.

У иностранных военнослужащих, чья тактика поведения заключается в **избегании**, уходе и уклонении от кон-

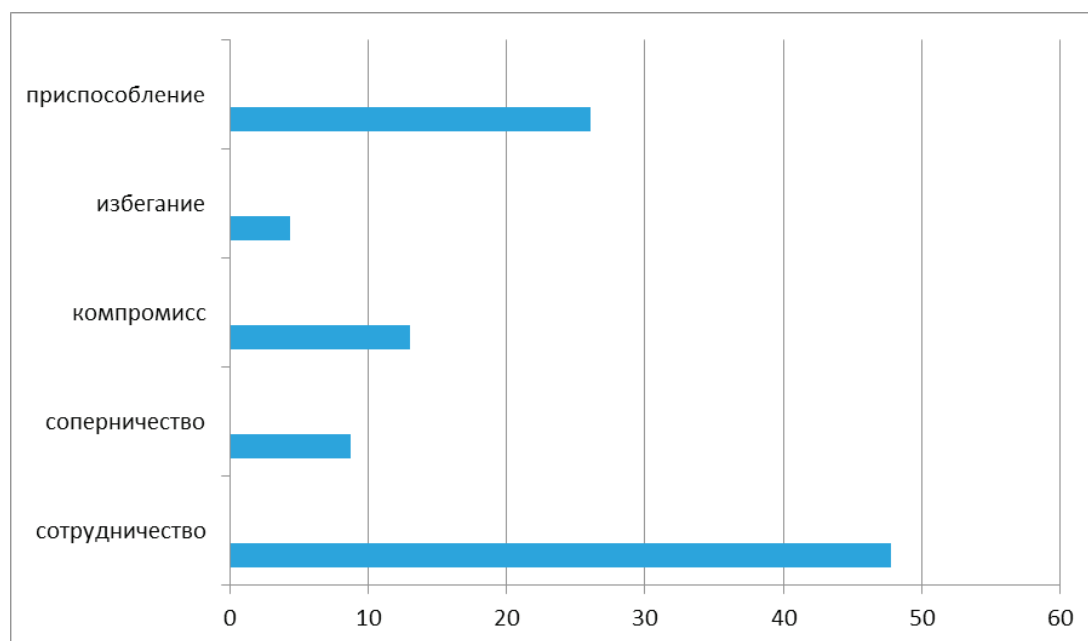


Рис. 1. Стратегия поведения курсантов в ситуации конфликта с членами группы (в %)

фликта (4,4%), наблюдалось стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт, считать его безопасным. Часто обнаруживалось стремление выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своём, воздерживаясь от споров, дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции. Эффективна эта стратегия и в случае нерелистических конфликтов.

8,7% курсантов из Казахстана предпочли стратегию **соперничества** в конфликтной ситуации. Это выражалось в стремлении настоять на своём путем открытой борьбы за свои интересы, занятие жесткой позиции непримиримого антагонизма в случае сопротивления. Применение власти, принуждения, давления, использование зависимости партнёра. Тенденция воспринимать ситуацию как вопрос победы или поражения. Существенным недостатком данной стратегии является подавление инициативы и возможность повторных вспышек конфликта из-за ухудшения взаимоотношений.

Стратегию **компромисса** в конфликтной ситуации предпочли 13% курсантов филиала Военной академии. Это проявлялось в стремлении урегулировать разногласия, уступая в чем-то в обмен на уступки другого. Поиск средних решений, когда никто много не теряет, но и много не выигрывает. Интересы обеих сторон полностью не раскрываются. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт.

Очевидно, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха, а при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на ком-

промиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Анализ конфликтов в курсантской среде позволяет разделить их на две группы:

- связанные с нарушением дисциплины и правил распорядка курсантами;
- межличностные (между курсантами, их командирами и преподавателями).

Таким образом, результаты анализа поведения курсантов казахской национальности показали, что ведущей стратегией поведения в конфликтной ситуации является сотрудничество. Это указывает на высокий уровень сплочённости курсантов казахской национальности в ситуации конфликта, ответственности за «имидж» нации в глазах другого государства, стремление сгладить противоречия не за счёт других, а путём цивилизованного решения проблемы.

Количественный состав курсантов казахской национальности и многообразие восприятия приводит к разногласиям в курсантском коллективе. Не редко различие во взглядах, отсутствие согласия между сторонами приводит к конфликтным ситуациям.

Причинами конфликтности могут служить следующие факторы:

- график учёбы;
- начисление денежного довольствия;
- составление графика нарядов на территории военного учебного заведения;
- отношение к выполнению обязанностей;
- требования к условиям обучения;
- личностные особенности курсантов др.

К основным способам и приёмам изменения своего поведения в предконфликтной ситуации можно отнести:

- умение определить, что общение стало предконфликтным;

- стремление глубоко и разносторонне понять позицию оппонента;
- снижение своей общей тревожности и агрессивности;
- умение оценивать свое актуальное психическое состояние;
- постоянная готовность к неконфликтному решению проблем;
- конфликтоустойчивость и чувство юмора.

Для предотвращения межличностных конфликтов начальникам, курсовым офицерам необходимо оценивать, в первую очередь то, что удалось сделать, а затем — то, что не удалось:

- оценивающий должен сам хорошо знать деятельность (профессионализм);
- оценку давать по существу дела, а не по форме;
- оценивающий должен отвечать за объективность оценки;
- выявлять и сообщать курсантам причины недостатков;
- чётко формулировать новые цели и задачи;
- воодушевлять друг друга.

Соблюдение этих рекомендаций поможет конфликтующим сторонам предотвратить конфликтные ситуации, а если они произошли, то конструктивно их разрешить и найти оптимальный выход из конфликта.

#### Литература:

1. Садчикова Я. В., Шварева Л. В. Особенности построения взаимоотношений иностранных военнослужащих в условиях обучения в военном вузе Российской Федерации. Материалы Международной научно-практической конференции «Россия в мире: проблемы и перспективы развития Международного сотрудничества в гуманитарной и социальной сфере» (Москва — Пенза, 11 декабря 2016 г.), С. 203—212.
2. Саппа Н. Н., Межличностные конфликты в курсантской среде и их преодоление // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2 (65). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mezhlichnostnye-konflikty-v-kursantskoy-srede-i-ih-preodolenie> (дата обращения: 09.01.2017).
3. Указ Президента РФ от 10.11.2017 № 1495 (ред. От 02.01.2017). Официальный сайт компании «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru> — (дата обращения: 12.01.2017).

## Молодежный экстремизм как результат развития информационных технологий

Юшков Владимир Сергеевич, старший преподаватель  
Московский педагогический государственный университет, Анапский филиал

В настоящее время влияние информационных технологий (ИТ) на общество не всегда оказывает положительную динамику развития. Так, например, глобализация сети Интернет привела к созданию информационного экстремизма. Основными особенностями экстремизма становятся нетерпимость и радикализм, а свойствами сознания упрощённое мышление, деление мира на «свой» и «чужой»

Экстремистскую деятельность можно определить, как [1]:

1) деятельность общественных и религиозных объединений, организаций, средств массовой информации (СМИ), или физических лиц по планированию, организации, подготовке и совершению действий, направленных на: насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности государства; подрыв безопасности государства; захват или присвоение власти; создание незаконных вооружённых формирований; осуществление терроризма; провокацию расовой, национальной или религиозной розни, связанной с насилием или призывами к насилию; унижение национального достоинства; организация и проведение массовых беспорядков,

хулиганских действий, актов вандализма по мотивам идеологической, политической, расовой, национальной или религиозной ненависти и вражды; пропаганду превосходства либо неполноценности граждан по признаку их отношения к религии, социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности;

2) пропаганда и публичное демонстрирование нацистской символики;

3) публичные призывы к осуществлению указанной деятельности или совершению указанных действий;

4) финансирование указанной деятельности либо иное содействие к ее осуществлению или совершению указанных действий.

Во многих странах рост экстремизма стала одной из главных проблем. Особое место занимает экстремистское поведение молодёжи.

Молодёжный экстремизм является особой формой активности молодых людей, направленных на выход за рамки общепринятых норм, типов, форм поведения, направленных на уничтожение социальной системы или её части.

Основными причинами возникновения в молодёжной среде экстремистских взглядов является [2, 3]: кризис экономической системы; криминализация массовой культуры; преобладание досуговых ориентаций над социально полезными; кризис школьного и семейного воспитания; конфликты в семье и в отношениях со сверстниками; деформация системы ценностей; криминальная среда общения; недостаточная социальная зрелость; социальное неравенство; желание самоутвердиться; недостаточный профессиональный и жизненный опыт.

В настоящее время наблюдается развитие такой тенденции, как переход экстремизма в пространство ИТ — информационный экстремизм. Данное явление начало набирать обороты из-за развития ИТ и постепенно выходит на мировой уровень. Опасность информационного экстремизма заключается в носители экстремистского сознания, который может быть опасней, чем любая крупная экстремистская организация. Основным оружием данного вида экстремизма является не разрушение существующего строя, а нарушение коммуникаций, направленных на возникновение хаоса и беспорядков в информационном обществе [6]. Субъектом информационного экстремизма может быть, как целое сообщество, так и один человек.

Информационный экстремизм основывается на определённых параметрах:

- 1) радикальность действий в реализации интересов;
- 2) антисоциальность, нарушает типичные формы и модели социально-правового взаимодействия, а также подрывает существующий баланс интересов;
- 3) аморальность, всегда идет в разрез с духовно-нравственными нормами, нацелен на их разрушение, оно даёт простор для интенсивного развития экстремистской деятельности;
- 4) искаженность политико-правового мышления, благодаря тому, что субъект имеет деформированное сознание, в результате он отчуждается от норм и ценностей общества.

#### Литература:

1. Кочои С. М. Терроризм и экстремизм: уголовно-правовая характеристика / С. М. Кочои. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. — 176 с.
2. Мишота В. А., Холщевников О. Г. К вопросу об экстремистских проявлениях в молодёжной среде // Юриспруденция. — 2010. — № 3. — С. 109–117.
3. Римский А. В., Артюх А. В. Экстремизм и терроризм: понятие и основные формы проявления // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. — Белгород: БелГУ, 2009. — Т. 16, № 10. — С. 244–249.
4. Устинов В. В. Создать общегосударственную систему предупреждения пресечения экстремизма // — 2003. — № 1.
5. Фридинский С. Н. Проблемы противодействия экстремизму // Право и безопасность. — 2006. — № 4–2 (18–19).
6. Юшков В. С., Ерёменко Д. О. Внедрение информационных технологий в учебный процесс с целью повышения качества предоставляемых услуг // в сборнике: Качество современных образовательных услуг — основа конкурентоспособности вуза сборник статей по материалам межфакультетской учебно-методической конференции. Ответственный за выпуск М. В. Шаталов. 2016 С. 531–533.

Площадкой для развития информационного экстремизма являются СМИ. В последнее время участились случаи, когда СМИ выполняют функцию дестабилизации политической и идеологической обстановки в стране. Возникали случаи, когда СМИ приходили на выручку сепаратизму, экстремизму и терроризму. Современные ИТ предоставляют возможность контролировать общественное сознание без физического присутствия на данной территории и носит анонимный характер. В наличии информационных экстремистов имеются различные методики противопоставления религий, народов, убеждений, идеологий. На данный момент экстремистские методики легкодоступны и могут быть приобретены в книжных магазинах или в Интернете, например, интернет — пространства как форумы и микроблоги, ставшие популярными у современной молодежи и активно используемые информационными экстремистами в своих целях. В связи с этим, мероприятия по профилактике молодежного экстремизма должны модернизироваться и следить за ростом значимости в Интернете. Данный фактор часто недооценивается представителями государственных управленческих структур, но экстремисты уже давно оценили потенциал системы массовой коммуникации XXI в [4].

Обеспечение информационной безопасности стран часто регулируется Доктриной информационной безопасности. Доктрина определяет информационную безопасность, как состояние защищённости национальных интересов страны в информационной сфере, определяющихся совокупностью сбалансированных интересов личности, общества и государства [5].

Таким образом, информационный экстремизм оказывает влияние на конституционные права, свободы человека в области духовной жизни и информационной деятельности. Для снижения данной угрозы на общество, требуется более эффективно проводить профилактические работы предотвращающие изменения сознания среди молодежи.

# МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

Международный научный журнал  
Выходит еженедельно

№ 4 (138) / 2017

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Главный редактор:**

Ахметов И. Г.

**Члены редакционной коллегии:**

Ахметова М. Н.  
Иванова Ю. В.  
Каленский А. В.  
Куташов В. А.  
Лактионов К. С.  
Сараева Н. М.  
Абдрасилов Т. К.  
Авдеюк О. А.  
Айдаров О. Т.  
Алиева Т. И.  
Ахметова В. В.  
Брезгин В. С.  
Данилов О. Е.  
Дёмин А. В.  
Дядюн К. В.  
Желнова К. В.  
Жуйкова Т. П.  
Жураев Х. О.  
Игнатова М. А.  
Калдыбай К. К.  
Кенесов А. А.  
Коварда В. В.  
Комогорцев М. Г.  
Котляров А. В.  
Кузьмина В. М.  
Курпаяниди К. И.  
Кучерявенко С. А.  
Лескова Е. В.  
Макеева И. А.  
Матвиенко Е. В.  
Матроскина Т. В.  
Матусевич М. С.  
Мусаева У. А.  
Насимов М. О.  
Паридинова Б. Ж.  
Прончев Г. Б.  
Семахин А. М.  
Сенцов А. Э.  
Сенюшкин Н. С.  
Титова Е. И.  
Ткаченко И. Г.

Фозилов С. Ф.

Яхина А. С.

Ячинова С. Н.

**Международный редакционный совет:**

Айрян З. Г. (Армения)  
Арошидзе П. Л. (Грузия)  
Атаев З. В. (Россия)  
Ахмеденов К. М. (Казахстан)  
Бидова Б. Б. (Россия)  
Борисов В. В. (Украина)  
Велковска Г. Ц. (Болгария)  
Гайич Т. (Сербия)  
Данатаров А. (Туркменистан)  
Данилов А. М. (Россия)  
Демидов А. А. (Россия)  
Досманбетова З. Р. (Казахстан)  
Ешиев А. М. (Кыргызстан)  
Жолдошев С. Т. (Кыргызстан)  
Игисинов Н. С. (Казахстан)  
Кадыров К. Б. (Узбекистан)  
Кайгородов И. Б. (Бразилия)  
Каленский А. В. (Россия)  
Козырева О. А. (Россия)  
Колпак Е. П. (Россия)  
Курпаяниди К. И. (Узбекистан)  
Куташов В. А. (Россия)  
Лю Цзюань (Китай)  
Малес Л. В. (Украина)  
Нагервадзе М. А. (Грузия)  
Прокопьев Н. Я. (Россия)  
Прокофьева М. А. (Казахстан)  
Рахматуллин Р. Ю. (Россия)  
Ребезов М. Б. (Россия)  
Сорока Ю. Г. (Украина)  
Узаков Г. Н. (Узбекистан)  
Хоналиев Н. Х. (Таджикистан)  
Хоссейни А. (Иран)  
Шарипов А. К. (Казахстан)

**Руководитель редакционного отдела:** Кайнова Г. А.

**Ответственные редакторы:** Осянина Е. И., Вейса Л. Н.

**Художник:** Шишков Е. А.

**Верстка:** Бурьянов П. Я., Голубцов М. В., Майер О. В.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

**АДРЕС РЕДАКЦИИ:**

**почтовый:** 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231;

**фактический:** 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: [info@moluch.ru](mailto:info@moluch.ru); <http://www.moluch.ru/>

**Учредитель и издатель:**

ООО «Издательство Молодой ученый»

ISSN 2072-0297

Подписано в печать 8.02.2017. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, 25