

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

КОКШЕТАУСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. АБАЯ МЫРЗАХМЕТОВА
(РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН)

**НАУКА И ОБЩЕСТВО:
ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

**XII Международная научно-практическая конференция
27 апреля 2018 года**

Сборник статей

*Под редакцией
доктора филологических наук, профессора
А. Э. Еремеева*

Часть 2

Омск
Издательство ОмГА
2018

УДК 330+ 351+80+364

ББК 65+66+80+60

Н34

**Н34 Наука и общество: проблемы современных исследований.
XII Международная научно-практическая конференция : сборник
статей в 2 ч. – Ч. 2 ; под ред. д-ра филол. наук, профессора А. Э. Ере-
меева. – Омск: Изд-во ОмГА, 2018. – 136 с.**

ISBN 978-5-98566-160-6

ISBN 978-5-98566-162-0 (ч. 2)

В сборник включены статьи участников XII Международной научно-практической конференции «Наука и общество: проблемы современных исследований», состоявшейся 27 апреля 2018 года на базе Омской гуманитарной академии. Опубликованы статьи преподавателей и аспирантов российских и зарубежных вузов. Освещены актуальные проблемы современного гуманитарного знания. Во вторую часть вошли разделы: «Дошкольное образование: современные аспекты управления качеством дошкольного образования; инновационные пути развития дошкольного образования; инновационные пути развития дошкольного образования в современных условиях; обеспечение качества методической работы в дошкольной организации; научные взаимодействия ДООУ с родителями», «Актуальные проблемы психологии: психологическое сопровождение деятельности, общения и поведения; социально-психологическая адаптация и дезадаптация; психология одаренности и креативности; потребностно-мотивационная сфера личности. Экологическая культура в образовании», «Экономические процессы в современном обществе: теоретические подходы, практика, региональное измерение экономических процессов, российский опыт и мировые экономические традиции, коммерция, математические и информационные методы в экономическом проекте».

Издание предназначено для студентов вузов, аспирантов, преподавателей, а также для широкого круга специалистов, интересующихся вопросами экономики, менеджмента, политики, права, психологии, филологии, журналистики и других областей гуманитарных исследований.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Омской гуманитарной академии

Ответственность за точность приведенных данных, аутентичность цитат,
а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут
авторы статей

ISBN 978-5-98566-162-0 (ч. 2)

ISBN 978-5-98566-160-6

© Омская гуманитарная академия, 2018

УДК 373.24

ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ШАХМАТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Н. В. Савина, Е. С. Краснова,
Омская гуманитарная академия**

В статье раскрывается значимость дополнительного образования дошкольников. Рассматривается его организация через шахматное образование в дошкольной образовательной организации. Показаны возможности обучения игре в шахматы в развитии познавательной сферы ребенка (внимание, память, воображение, мышление), а также его личностных качеств.

Ключевые слова: дополнительное образование, дошкольное образование, шахматное образование, шахматы, игра, интеллект, личность.

ADDITIONAL CHESS EDUCATION IN PRE-SCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

**N. V. Savina., E. S. Krasnova,
Omsk humanitarian Academy**

The article reveals the importance of additional education of preschool children. Its organization through chess education in the preschool educational organization is considered. The possibilities of learning to play chess in the development of cognitive sphere of the child (attention, memory, imagination, thinking), as well as his personal qualities.

Keyword: additional education, preschool education, chess education, chess, game, intelligence, personality.

Дошкольное образование в Российской Федерации достаточно инновационно, претерпевает различные изменения, развивается. Введение Федерального государственного стандарта дошкольного образования показало четкие ориентиры и направления деятельности дошкольных образовательных

организаций. Вместе со школьным уровнем образования они являются основой для интеллектуального и личностного развития каждого ребенка.

Однако современные вызовы системе образования требуют его вариативности, обеспечения права ребенка на свободный выбор видов деятельности. Этому отвечает такой вид неформального образования, как дополнительное образование. Исходя из его особенностей можно сказать, что именно дополнительное образование на всех уровнях, начиная с дошкольного, позволяет обеспечить полноценное развитие личности детей, особенно в аспекте современных умений и компетенций.

В ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ говорится: «Дополнительное образование детей обеспечивает их адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию, а также выявление и поддержку детей, проявивших выдающиеся способности. Дополнительные общеобразовательные программы для детей должны учитывать возрастные и индивидуальные особенности детей» [1, ст. 75]. Значимость дополнительного образования обозначена в Концепции развития дополнительного образования детей: «Все острее встает задача общественного понимания необходимости дополнительного образования как открытого вариативного образования и его миссии наиболее полного обеспечения права человека на развитие и свободный выбор различных видов деятельности, в которых происходит личностное и профессиональное самоопределение детей и подростков» [2, с. 2].

Дополнительное образование детей – один из социальных институтов детства, который создан и существует для детей, их обучения, воспитания и развития. Это социально востребованная сфера, в которой заказчиками и потребителями образовательных услуг выступают дети, их родители, а также общество и государство.

Дополнительное образование детей расширяет воспитательные возможности детского сада и школы, обладает открытостью, мобильностью и гибкостью. Система дополнительного образования детей способна быстро и точно реагировать на «вызовы времени» в интересах ребенка и его семьи. Ценность дополнительного образования детей состоит в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования, способствует практическому приложению знаний и навыков, полученных в детском саду и школе, стимулирует познавательную мотивацию детей. В условиях дополнительного образования дети могут развивать свой творческий потенциал, получать навыки адаптации к современному обществу и возможность полноценной организации свободного времени.

Сегодня дополнительное образование в дошкольной образовательной организации (ДОО) регулируют четыре основных нормативных документа:

ФЗ «Об образовании в РФ», Концепция развития дополнительного образования детей, СанПиН 2.4.1. 3049-13 г., Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [1, 2, 3, 4]. В законе «Об образовании в РФ», указано, что дополнительное образование не должно проводиться во время основного образовательного процесса в ДОО. Виды и формы таких услуг определяются Уставом и локальными актами ДОО. СанПин ограничивает время проведения одного занятия. Оно максимально не должно превышать 30 минут в подготовительной группе, проводится не более 3 раз в неделю, во второй половине дня, не занимая время на прогулку и сон.

Одним из видов дополнительного образования детей в ДОО является шахматное образование. Шахматы – уникальная игра, которая в одно и то же время является и наукой, и искусством. Игра древняя, при этом она не только не потеряла своей актуальности, но даже приобрела новое значение в современных условиях. Сегодня, когда особенно высок запрос на интеллектуальных людей в современных условиях высоких технологий и инновационной экономики, интеллектуальные игры, в том числе шахматы, получили особое признание в педагогике. Следует упомянуть о заявлении Министра образования и науки О. Ю. Васильевой, сделанном ею осенью 2017 г. в Совете Федерации, о том, что до 2020 года в практику начальной школы будет введен обязательный урок шахмат [5].

Обучение этой уникальной игре можно начинать с 5 лет, но для детей с ранней одаренностью – с 2–3 лет. Замечено, что дети могут обучаться, даже наблюдая за игрой взрослых, запоминая стандартные ходы и правила. Целенаправленное обучение игре в шахматы происходит в форме игры в шахматное королевство, где ребенок следит за сюжетом противостояния между белой и черной армией. Следя за развитием сказочного сюжета, дети овладевают простейшими правилами и ходами, могут расставить начальную позицию и начать игру, используя основные правила шахматной стратегии. Дети любят играть, игра в дошкольном возрасте – основная форма организации их деятельности и условие для их развития. По классификации детских игр шахматы относятся к сюжетно-ролевым играм с точными правилами.

Чем полезны шахматы для дошкольника? Играя в шахматы, ребенок получает мощный толчок для развития как в интеллектуальном, так и в личностном плане. Активно развивается мышление, формируется способность действовать в уме, развивается концентрация внимания и улучшается память, формируется эмоциональная устойчивость, твердая воля, решимость и стремление к победе. Представление ребенком различных вариантов

развития партии способствует целеполаганию и развивает воображение. Поражения учат его стойко принимать проигрыш, относиться к себе самокритично, рефлексировать, извлекая полезный опыт. Победы поднимают самооценку, придают уверенности, учат переживать радость и получать удовольствие от игры. Кроме того, в шахматы можно играть как индивидуально, так и в команде. А это развивает навыки коммуникации, формирует чувство ответственности за друзей по команде.

Если соотносить результаты развития ребенка, играющего в шахматы, с основными видами деятельности в дошкольном возрасте и образовательными областями ФГОС ДО [6], то можно заключить следующее: это занятие соответствует таким видам деятельности, как игровая, творческая, познавательно-исследовательская, коммуникативная, и интегрирует все образовательные области – познавательное, социально-коммуникативное, речевое, художественно-эстетическое, физическое развитие.

В России накоплен достаточный опыт обучения игре в шахматы дошкольников, изданы учебно-методические пособия (начиная с 90-х годов прошлого века) [7, 8, 9]. Однако этот процесс еще не достаточно полно представлен в практике нашего региона. Так, в г. Омске всего два детских сада реализуют шахматное образование силами своих воспитателей, еще несколько детских садов пользуются услугами тренеров ДЮСШ–15 и Городского шахматного клуба. В коммерческой сфере такие услуги для детей представляет частный центр шахматного образования [10]. Этого, конечно, недостаточно для города с более чем миллионным населением.

Организация такого образования дошкольников в ДОО может реализовываться как в дополнительной кружковой форме, так и во время освоения основной образовательной программы, интегрируясь и расширяя ее. Мы рассматриваем первый вариант. В этом случае детский сад должен иметь либо лицензию на дополнительные платные услуги, либо эти дополнительные занятия могут вести воспитатели на добровольной основе. Но в любом случае они будут проходить во время дополнительное к основному образовательному процессу. Для внедрения дополнительного образования в ДОО необходимо реализовать общие условия.

1. Готовность руководителя и педагогического коллектива к оказанию дополнительных образовательных услуг.
2. Востребованность дополнительных образовательных услуг родителями.
3. Наличие у ДОО соответствующей лицензии, если это платные услуги.
4. Достаточное ресурсное обеспечение: наличие помещений, оборудования, детской мебели, дидактического материала, методической литературы, компьютерных технологий.

5. Квалифицированный состав педагогов: педагог-психолог, воспитатели, музыкальный руководитель, старшая медицинская сестра, инструктор по физическому воспитанию и т. д.

6. Наличие собственных методических разработок, авторских программ.

Технология организации дополнительного шахматного образования представляет собой взаимосвязь следующих этапов:

1. Выяснение запроса родителей по предоставлению конкретной услуги и возможной суммы оплаты за занятие.

2. Составление программы шахматного кружка.

3. Получение лицензии на оказание дополнительных платных услуг.

4. Расчет родительской платы за оказание таких услуг.

5. Подготовка педагогов дополнительного образования (из числа воспитателей или привлеченных тренеров).

6. Создание нормативной базы (Положение об организации платных дополнительных образовательных услуг в ДОО; договор с родителями об оказании платных образовательных услуг; должностные инструкции педагогов кружков; издание заведующим приказов, утверждение расписания дополнительных услуг, прием заявлений от родителей; разработка необходимой организационно-методической документации: табель посещаемости кружка, программа, перспективный план).

7. Рекламная компания (родительские собрания, сайт ДОО, рекламные буклеты, объявления, беседы с родителями и др.).

Следует отметить, что организация дополнительного платного образования по разным направлениям достаточно стандартна, поэтому выделим особенности, которые характерны для организации собственно обучению игре в шахматы.

Во-первых, это особое оснащение игровым и методическим инструментарием. К нему относятся: комплекты шахмат (фигуры и доска), которые должны быть достаточно крупными для удобства их использования и в целях безопасности ребенка (мелкие фигуры можно проглотить); демонстрационная магнитная доска; рабочие тетради (готовые выпускаются издательствами, например, издательством «Просвещение»; собственные методические разработки можно тиражировать); желательны напольные большие шахматы – они очень интересны малышам; для воспитателя необходимы методические пособия, которые тоже можно приобрести через издательства или книжные магазины.

Во-вторых, необходимо помещение для занятий. Хорошо, если это будет отдельная комната, где инструментарий будет организован в предметно-развивающую среду и не будет постоянно менять свое расположение

при переносе из одной комнаты в другую. Если в саду нет возможности организовать отдельное помещение, то это может быть часть музыкального зала, кабинета старшего воспитателя, педагога-психолога, если такие помещения достаточно большие по площади, чтобы выделить часть под постоянно действующий кружок.

В-третьих, необходима подготовка педагогов дополнительного образования, которую вполне можно осуществить через повышение квалификации, а не только путем профессиональной переподготовки. Здесь уместно вспомнить, что организация именно шахматного образования в ДОО (а также в средней школе) не нуждается обязательно в высокой квалификации педагогов. Практика Москвы и «пилотных» регионов, участвующих в проекте Фонда «Шахматы в школе» [11], показывает, что достаточно обучить педагогов азам шахматной игры и, конечно, методике обучения дошкольников и младших школьников. А далее, обучая детей, педагоги сами продвигаются по пути совершенствования игрового мастерства. Это возможно исходя из самой цели обучения шахматам дошкольников – не сделать из них обязательно чемпионов, а способствовать их интеллектуальному и личностному развитию.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о возможности организации дополнительного шахматного образования практически в каждой дошкольной образовательной организации.

Библиографический список

1. Федеральный закон «Об образовании в РФ». [Электронный ресурс]: Консультант Плюс. [2018]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 18.04.2018).
2. Концепция развития дополнительного образования детей. [Электронный ресурс]: Российская газета. [2018]. – URL: <https://rg.ru/2014/09/08/obrazovanie-site-dok.html> (дата обращения 10.04.2018).
3. СанПиН 2.4.1. 3049-13 от 29 мая 2013 г. [Электронный ресурс]: Консультант Плюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149438/ (дата обращения 18.04.2018).
4. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». [Электронный ресурс]: Портал Федеральных государственных стандартов высшего образования. – URL: <http://fgosvo.ru/docs/101/69/2/1> (дата обращения 10.04.2018).
5. Глава Минобрнауки: в школах введут обязательные уроки игры в шахматы. [Электронный ресурс]: RT на русском. – URL: <https://russian.rt.com/russia/news/438327-shkola-urok-shahmaty> (дата обращения 10.04.2018).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. [Электронный ресурс]: Российская газета. – URL: <https://rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> (дата обращения 10.04.2018).

7. Гришин, В. Г. Малыши играют в шахматы: Книга для воспитателя детского сада / В. Г. Гришин. – М.: Просвещение, 1991. – 158 стр.
8. Москалев, В. А. Шахматная тетрадь для дошкольников: рисуем ходы, осваиваем правила игры / В. А. Москалев. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 22 с.
9. Волкова, Е. И. Шахматный учебник для дошкольников. – Феникс, 2018. – 192 с.
10. Центр шахмат. Шахматы в Омске. [Электронный ресурс] – URL: <https://vk.com/club64314194> (дата обращения 10.04.2018).
11. Фонд «Шахматы в школе» [Электронный ресурс] – URL: http://chess-in-school.org/o_nas/ (дата обращения 18.04.2018).

УДК 376.4+373.2

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ЗПР

**О. Б. Суворова, Е. А. Хохлова,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена психолого-педагогическим условиям формирования готовности детей с задержкой психического развития (ЗПР) к школе. Подготовка к школе детей с ЗПР на основе инклюзии вызвана изменением социокультурного контекста жизни страны, модернизацией образования, построением системы специального образования нового, более качественного типа. В настоящее время в России интегрированное обучение получает все большее и большее распространение, одновременно с этим наше государство стремится обеспечивать каждому ребенку с ограниченными возможностями здоровья уже с самого раннего возраста доступную и полезную для его развития форму инклюзии.

Ключевые слова: задержка психического развития, инклюзивное образование.

CREATING CONDITIONS FOR TRAINING OF CHILDREN OF SENIOR PRESCHOOL AGE WITH MENTAL RETARDATION TO LEARNING IN SCHOOL

**O. B. Suvorova, E. A. Khokhlova,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to psychological and pedagogical conditions of formation of readiness of children with ZPR for school. Preparation for school of children with mental retardation based on inclusion is caused by changes in the socio-cultural context of the country's life, modernization of education, construction of a new type of special education. Now in Russia the integrated training gets more and more widespread, at the same time our state seeks to provide to each child with limited opportunities of health already from the earliest age available and useful for its development in the form of inclusion.

Keywords: mental retardation, inclusive education.

При создании в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ) условий для формирования готовности детей с ЗПР к школьному обучению следует в первую очередь помнить о том, что основной причиной неуспеваемости младших школьников с ЗПР после поступления в школу с инклюзивным образованием является малая степень их подготовленности к изменившейся реальности. От детей младшего школьного возраста требуют уметь учиться, к ним предъявляются совершенно другие требования, они существуют в качественно другой социальной среде, и этот переход может негативно сказываться на неподготовленных детях с ЗПР.

Детям с ЗПР сложно понять, что от них требуется, они в большинстве испытывают сложности с переключением внимания на другой вид деятельности, им сложно осваивать чтение, счет, письмо. Сложность подготовки детей с ЗПР в условиях ДОУ к будущему обучению в инклюзивной младшей школе состоит в том, что каждый случай задержки развития уникален, имеет, как правило, комплексную нейрофизиологическую и психологическую природу, поэтому создать унифицированную программу подготовки таких детей к школе практически невозможно, особенно если учесть и тот фактор, что социальная среда, в которой растет ребенок, важна не менее, и даже более, чем обучающая и развивающая среда ДОУ. Если ребенок испытывает недостаток внимания, материнской ласки, информации, ухода, то даже в высшей степени эффективно проведенная коррекционная работа не сможет компенсировать задержку развития [4].

У детей с ЗПР, поступающих в первый класс, как правило, наблюдаются такие отклонения, как недостаточный набор слов, несформированная мотивация к обучению, отсутствие готовности к школе – интеллектуальной, социальной и личностной, слабо развита моторика. Такие дети не могут осознать себя в новом качестве, и познавательная деятельность им интересна намного меньше, чем игровая, поэтому школа становится для них новой площадкой для игр, соответственно, когда от них требуют внимательности, собранности, дисциплинированности, они либо становятся излишне подвижными, вплоть до агрессии, либо вялыми, апатичными.

Неподготовленные дети с ЗПР в младшей школе демонстрируют снижение функций памяти, внимания, мышления, работоспособности, и итоге ребенок не успевает усвоить требуемые навыки счета, письма, чтения. Дети с ЗПР часто демонстрируют моторную неловкость, медлительность, им сложно входить в работу, а учителя начальных классов в инклюзивном образовании могут начать торопить ребенка, что приводит к обратному эффекту – он теряет работоспособность, мотивацию, быстрее утомляется [2].

Поэтому крайне важно в старшем дошкольном возрасте (в подготовительных группах) создавать для таких детей условия среды, которые будут готовить их к новой школьной реальности, чтобы она не оказалась дополнительным психотравмирующим фактором.

Дети с ЗПР требуют индивидуального подхода, а также своевременной помощи – и это еще одна задача воспитателя в ДООУ – обучить ребенка с ЗПР обращаться, когда он понимает, что не успевает справиться с заданием, не может по каким-то причинам его выполнить. Учителя в младшей школе в условиях инклюзивного образования демонстрируют терпение и настойчивость, однако важно готовить детей с ЗПР и к детскому коллективу, поскольку игнорирование коллективом ребенка, невнимание к нему, негативное отношение могут привести его к школьному неврозу, депрессии, нервному срыву, поэтому важно обучить ребенка с ЗПР не только базовым навыкам, которые будут требоваться в младших классах – умению концентрации внимания, сосредоточенности на занятии, усидчивости, умению попросить о помощи, но и бесконфликтному поведению [3].

На занятиях с детьми ЗПР при создании условий формирования готовности к инклюзивному образованию важно вовремя понимать, в каких областях знаний, умений и навыков у ребенка наблюдается педагогическая запущенность – например, одни дети неусидчивы, другие медлительны, третьи плохо концентрируют внимание на задании, с ними важно проводить постепенную работу по коррекции их личностных особенностей задержки развития, чтобы помочь детям выполнять требуемые от них задания.

Важно и то, что дети с ЗПР чаще нуждаются в одобрении и похвале, поэтому следует поощрять даже самые маленькие успехи. Детям с ЗПР в отличие от детей с УО свойственно принимать помощь, и при точечном подходе к коррекционной работе, соблюдении принципа личностного ориентирования и учета индивидуальных особенностей такие дети достаточно легко поддаются коррекции и постепенно преодолевают задержку в развитии.

Инклюзивное образование в современной реальности подразумевает индивидуальный подход к детям с особенностями развития со стороны преподавателей, однако такие дети находятся в общей группе с детьми с нормой развития, что также помогает подготовить их к условиям инклюзивного образования в младшей школе [4].

Сложнее всего работать именно с теми детьми с ЗПР, которые не были своевременно подготовлены к поступлению в школу с инклюзивным подходом. Они только начинают постигать чтение, письмо и счет, в то время как их сверстники в большинстве уже имеют их начальные навыки, также детям с ЗПР сложно из-за нарушений в мелкой моторике, которые наблюдаются у большинства детей с ЗПР, что также создает негативное влияние на развитие речи, нервной системы и высшей нервной деятельности.

Только целенаправленная работа по развитию мелкой моторики у детей с ЗПР, начиная с дошкольного возраста, поможет готовить центр речи к формированию слоговой речи, правильной фонематике, освоению грамматики. Упражнения с пальцами, артикуляционным аппаратом способствуют улучшению произношения, развивают речь ребенка, поэтому важно много внимания уделять при подготовке к инклюзивному школьному образованию пальчиковой гимнастике, в частности, для подготовки детей к письму (упражнения для пальцев: можно давать для перекачивания шестигранные карандаши, ручки).

Занятия с детьми старшего дошкольного возраста уже можно строить по подобию уроков, с которыми они столкнутся в младшей школе. Приведем таблицу структуры типового урока в инклюзивном образовании в младшей школе, которым можно воспользоваться для создания условий формирования готовности детей с ЗПР к инклюзивному образованию в младшей школе. В первую очередь – это применение принципа многоуровневого подхода и многократного объяснения материала [4].

При планировании занятия с детьми с ЗПР важно ставить для них отдельные задачи и цели. Ход такого занятия будет зависеть от того, каким темпом идет группа, в какой степени ребенку с ЗПР нужна помощь и индивидуальный подход, насколько усвоен ими уже пройденный материал, на каком этапе изучения материала они находятся – узнают что-то новое, повторяют уже пройденное, показывают усвоенные навыки, умения, знания.

Структура урока при организации инклюзивного образования

Этапы урока	Методы и приемы	Организация работы по общеобразова- тельной программе	Организация работы по программе для де- тей с ЗПР
Психологиче- ский настрой	Словесный (слово учителя)	Общий для всех детей класса	
Знание Проверка до- машнего зада- ния	Словесный (бесе- да), практический (с учебником, по карточкам)	Фронтальный опрос. Проверка и взаимо- проверка	Индивидуальная про- верка
Повторение изученного ма- териала	Словесный (бесе- да), практический (работа с учебни- ком, по карточ- кам)	Беседа, письменное и устное выполнение упражнений	Работа по карточкам
Понимание Подготовка к восприятию нового мате- риала	Словесный (бесе- да)	Беседа	Беседа по вопросам, соответствующим уровню развития де- тей, обучающихся по данной программе
Применение Изучение ново- го материала	Словесный (бесе- да), практический (работа с учебни- ком, по карточ- кам)	Объяснение нового материала	Объяснение нового материала (обязатель- но с опорой на на- глядность и работой над алгоритмом вы- полнения задания)
Анализ Закре- пление изучен- ного	Словесный (бесе- да) практический (работа с учебни- ком, по карточ- кам)	Выполнение упраж- нений. Проверка Взаимопроверка	Работа над усвоением нового материала (ра- бота по алгоритму). Выполнение упраж- нений из учебника и работа по карточкам
Оценка Итог урока	Словесный (бесе- да)	Общий для всех детей класса	
Инструктаж по выполнению домашнего за- дания	Словесный (слово учителя)	Уровень домашнего задания для детей с нормальным разви- тием	Уровень домашнего задания для детей с ОВЗ

Если у общей группы и у детей с ЗПР одна тема занятия, то следует проводить занятия фронтально, со всей группой, однако следить за тем, чтобы задания, которые получают дети с ЗПР, соответствовали их уровню развития и выполнялись ими своевременно и в полном объеме. Закрепление и практическое применение навыков должно проводиться на разном дидактическом материале, который должен подбираться для каждого ребенка с ЗПР в индивидуальном порядке – это могут быть карточки, алгоритмы, игрушки, лото и другие дидактические пособия и материалы.

Коррекционная работа воспитателя должна показать детям с ЗПР, что в младшей школе с ними будут работать и в индивидуальном порядке, и в общей группе, поскольку развивать и обучать следует всех детей, а не только детей с ЗПР, однако имеющееся на коррекционную работу время отдается на исправление задержек у детей с особыми образовательными потребностями с помощью специальных приемов и технологий педагогики и психологии [4].

Основой успешного обучения детей с ЗПР как в условиях инклюзии в младшей школе, так и в условиях ДООУ, выступает формирование подготовленных для их возможностей занятий, которые имеют доступную для детей логику и уровень, обладают преемственностью по отношению к предыдущим ступеням обучения, направлены на последовательное включение детей в образовательный процесс и индивидуальную работу с детьми с ЗПР по нарастающей степени сложности.

Библиографический список

1. Абасалиева, З. А. Особенности внимания детей с ЗПР / З. А. Абасалиева // Специальная педагогика. – 2016. – № 6. – С. 54–58.
2. Авдейчук, Н. А. О формах и методах коррекционно-развивающей работы / Н. А. Авдейчук // Коррекционно-развивающее образование. – 2013. – № 4. – С. 55–56.
3. Айзман, Р. И. Подготовка ребенка к школе / Р. И. Айзман. – М.: АСТ, 2016. – 206 с.
4. Акименко, В. М. Особенности дошкольной подготовки детей с ограниченными возможностями здоровья / В. М. Акименко, Т. П. Морозова // Актуальные проблемы современной науки: IV Международная научно-практическая конференция: в трех томах. Т. 3. – М., 2015. – С. 107–110.
5. Алгушаева, В. Р. Овладение детьми с задержкой психического развития эмоциональной лексикой / В. Р. Алгушаева, С. Я. Хафизова // Российский электронный научный журнал. – 2013. – № 2. – С. 135–138.

УДК 316.62+005.95/.96

СКРЫТОЕ МАНИПУЛИРОВАНИЕ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ПРОЯВЛЕНИЯ

**Е. В. Костенко-Колесник,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблемам манипулирования в трудовом коллективе. В статье рассматриваются признаки скрытой манипуляции в трудовом коллективе, анализируются различные роли манипуляторов, определяются средства манипулирования.

Ключевые слова: манипуляции, трудовой коллектив, манипулятор, воздействие, скрытое управление, взаимодействие, трудовой коллектив, психологическое воздействие, неформальные отношения, социальные роли, жертва, агрессор, спаситель.

HIDDEN MANIPULATION IN THE LABOR COLLECTIVE: CONCEPT, OBJECTIVES AND MANIFESTATIONS

**E. V. Kostenko-Kolesnik,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the problems of manipulation in the work collective. The article examines the signs of hidden manipulation in the work collective, analyzes the various roles of manipulators, determines the means of manipulation.

Keywords: manipulation, labor collective, manipulator, impact, covert management, interaction, labor collective, psychological impact, informal relations, social roles, victim, aggressor, savior.

Манипуляция в широком смысле данного слова понимается как психологическое воздействие, направленное на неявное побуждение другого человека к совершению определенных, выгодных манипулятору действий. Манипулирование пронизывает практически все сферы взаимодействия

людей, являясь в отдельных случаях социально допустимым явлением, и даже иногда одобряемым. Исследованию данного феномена посвящены работы в области социологии, философии, политологии, психологии, педагогики и даже истории.

Проблема манипуляций в трудовом коллективе редко становится объектом обсуждения или изучения. Чаще всего данная проблема окутана ореолом тайны или иллюзией «невидимости» данного явления, когда каждый член коллектива осознает, что кто-то в коллективе манипулирует другим человеком (людьми), но не поднимает данную проблему, старается не замечать манипулирования практически до тех пор, пока результат манипуляций не затронет непосредственно его интересы. Но и в этом случае манипуляции вызовут в лучшем случае осуждение и внутренний протест. Манипуляции в трудовом коллективе, как отмечает Александр Кичаев, коуч-бизнес тренер, «явление привычное и, несмотря на негативное отношение к данному явлению, проблема манипуляции в трудовом коллективе никуда не исчезает» [4]. От манипуляторов чаще всего страдают те, кто придерживается позиции невмешательства, не желая разобраться в ситуации и пресечь действия манипулятора.

Манипулятор – это член трудового коллектива, который использует коллег в своих интересах. По мнению некоторых исследователей (Т. Н. Шиголина [6], А. В. Баукин [1], А. Иванова [3] и др.), такие люди быстрее добиваются успеха, чем их наивные соперники.

Определяя стиль действий манипулятора, В. П. Шейнов отмечает, что манипулятор «наступает, добиваясь тех или иных преимуществ и выгод, либо тот, кто защищается и просто пытается выжить» [5, с. 38].

Исследователи отмечают, что чаще всего «к манипуляциям и интригам прибегают такие сотрудники, которые настойчиво стремятся сделать карьеру, либо сохранить занятые позиции» [6, с. 54]. Другой вопрос, как (какими средствами) они добиваются указанных целей.

Для того, чтобы защищаться от этих приемов и стать неуязвимыми для психологического воздействия, в настоящее время каждому менеджеру по кадрам, психологу, руководителю организации и просто сотруднику полезно изучить механизмы манипулирования.

Для успеха в профессиональной сфере, карьерного роста недостаточно только таланта, трудолюбия, отличных производственных результатов, необходимо уметь быть гибким в общении, обладать определенной смекалкой или «житейской хитростью», добиться благосклонности начальства, доброжелательности коллег. Таким образом, кроме профессиональных знаний и навыков, человек должен уметь применять систему сложных и неформальных методов

общения, убеждения, что будет способствовать обретению любого рода власти и выгоды, позволит получать именно столько, сколько сотрудник заслуживает.

Другая сторона данного вопроса: наличие в трудовом коллективе специалиста «подергать подчиненных и коллег за ниточки» неизбежно создает нервную атмосферу, интриги, конфликты, вовлекает прямо или косвенно каждого сотрудника коллектива в нетрудовые неформальные отношения, нередко носящие личностный характер, которые отвлекают внимание и силы работников организации от решения основных бизнес-задач.

Для того, чтобы узнать, имеется ли в трудовом коллективе манипулятор, способный создать атмосферу нервозности в коллективе, необходимо изучить стили поведения и взаимодействия сотрудников, знать признаки скрытого управления.

Манипуляция в трудовом коллективе возникает в тот момент, когда сотрудник начинает выполнять какую-либо из следующих ролей:

- жертва;
- спаситель;
- агрессор, при этом сотрудник может избрать тот или иной стиль поведения как бессознательно, так и преднамеренно.

Указанные роли подробно изучены и описаны в исследовании Э. Берна «Игры, в которые играют люди» [2]. Несмотря на то, что в современных книгах по психологии и управлению персоналом представлено множество классификаций типов манипуляторов, классификация Э. Берна достаточно проста и понятна.

Выбор стиля манипуляции зависит от типа личности манипулятора: некоторые, определяя для себя стиль жертвы, изображают беспомощность, слабость, незащищенность, другие – агрессоры – напротив, ведут себя напористо, агрессивно.

Представляет интерес достаточно основательная классификация манипуляторов Э. Шосторма [7], который выделяет следующие виды манипуляторов:

- жертва (бедняжка, плющ), который добивается желаемой реакции окружающих посредством нагнетания эмоций, создавая вокруг такие состояния, как «слезливый ребенок» или «издерганная мамочка». Стратегия манипулятора при данном стиле поведения состоит в том, чтобы привлечь внимание коллег к собственным проблемам: «Я слабый и маленький, мне очень плохо, потому мне срочно нужна ваша помощь». Тип агрессора присущ бухгалтерам, новым сотрудникам, секретарям, продавцам, водителям,

линейным менеджерам, т. е. тем сотрудникам, которым присущи стрессовые перегрузки при самом разном уровне личной ответственности.

– агрессор (психологический тип – «диктатор», «хищник», «грубиян»). Это, в отличие от предыдущего типа манипулятора, активный тип. Манипулятор воздействует на окружающих посредством применения «грубой силы» (крика, придинок, оскорблений) или более изощренными способами – психологическим давлением (прямое давление или общение с сотрудниками намеками или многозначительными недомолвками). Свое поведение агрессор объясняет непримиримостью к ошибкам или недостаткам сотрудников, заботой о процветании фирмы. Но чаще всего это только видимость, т. к. реальная цель – личная выгода, которая, как правило, состоит в том, чтобы быстро продвигаться вверх по карьерной лестнице. Агрессор-манипулятор использует любую ошибку или оплошность сотрудника для последующего воздействия на него через чувство вины. Тип агрессора присущ начальникам любого уровня, администраторам, сотрудникам, которые состоят с руководством организации в дружеских или родственных отношениях.

– спаситель (психологический тип – «человек с двойным дном», «джокер»). Как и агрессор, спаситель занимает в трудовом коллективе активную позицию, но в отличие от агрессора, он никогда не применяет грубость. Такие сотрудники выбирают роль «папа/мама», «старший товарищ», «палочка-выручалочка», они подчеркнуто внимательны, любезны, предупредительны. Как правило, это сотрудник, обладающий авторитетом или талантами, способными для него этот авторитет завоевать. Роль спасителя в трудовом коллективе в большинстве случаев «примеряют» сотрудники «в возрасте», опасющиеся конкуренции со стороны амбициозной молодежи и не умеющие (или не готовые) жестко играть по их правилам. Такая позиция гораздо выгоднее, чем две вышеуказанные, т. к. на фоне одного-двух агрессоров, которые есть в каждом коллективе, спаситель всеми жертвами воспринимается и оценивается положительно. Именно спасителю скорее, чем жертве или агрессору, простят неэтичный поступок или промах. Спаситель – активный манипулятор, управляющий окружающими за счет убеждения всех в собственной незаменимости и осуществления навязчивой опеки. Цель – повышение социального статуса, моральные и материальные бонусы.

Таким образом, каждый из манипуляторов в коллективе для воздействия на сотрудника или подчиненного выбирает приемлемую для него роль и использует с выбранной им роли средства манипулирования: эмоции, как собственные, так и чужие, психологическое давление, посулы или угрозы.

Но при различных ролях и средствах манипулирования, цели и задачи манипуляторов схожи, если не идентичны:

- переложить на другого часть своей работы;
- самоутвердиться (в том числе и за счет другого);
- уйти от собственной ответственности, в том числе и переложив такую ответственность на другого (других);
- получить определенные блага (моральные, материальные), т. е. выигрыш по шкале дискомфорт-комфорт;
- продвинуться по карьерной лестнице.

Библиографический список

1. Баукин, А. В. Манипулирование сознанием: опыт социально-философского анализа: опыт социально-философского анализа : дис... канд. филос. наук: 09.00.11. / А. В. Баукин. – М.: РГБ ОД, 2007. – 119 с.
2. Берн, Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн. / Перевод А. Грузберга. – М.: Эксмо, 2016. – 1224 с.
3. Иванова А. Манипуляторы в коллективе: трансактивный анализ для всех. / А. Иванова. // Кадровое дело. – № 4. – 2017. – С. 21–23.
4. Кичаев, А. Манипуляции в офисе: кто, как, почему? Компетенция против хитрости – корпоративный коучинг / А. Кичаев. // Электронный журнал «SuperJob». – 3 сентября 2013 г. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://hr.superjob.ru/otnosheniya-v-rabochem-kollektive> (дата обращения 15.04.2018).
5. Шейнов, В. П. Скрытое управление человеком: психология манипулирования. / В. П. Шейнов. – М.: Спектра, 2016. – 144 с.
6. Шиголина, Т. Н. Склонность к манипулированию и формы ее проявления в профессионально-педагогической деятельности : дис ... канд. психол. наук: 19.00.13. / Т. Н. Шиголина. – Томск: РГБ ОД, 2015. – 183 с.
7. Шосторм, Э. Человек-манипулятор. / Э. Шосторм. / Перевод В. Данченко. – Киев: PSYLIB, 2015. – 109 с.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ СКРЫТОГО МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

**Е. В. Костенко-Колесник,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблемам манипулирования в трудовом коллективе. В статье рассматриваются положительные и отрицательные стороны скрытого манипулирования в трудовом коллективе.

Ключевые слова: манипуляция, манипулирование, сознание, манипулятор, воздействие, скрытое управление, взаимодействие, трудовой коллектив, психологическое воздействие, карьерный рост.

PLUSES AND MINUSES OF HIDDEN MANIPULATION IN THE LABOR COLLECTIVE

**E. V. Kostenko-Kolesnik,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the problems of manipulation in the work collective. The article discusses the positive and negative aspects of hidden manipulation in the work collective.

Keywords: manipulation, manipulation, consciousness, manipulator, impact, covert management, interaction, labor collective, psychological impact, career growth.

Манипулирование сознанием (личным или общественным) в настоящее время является глобальной социально-политической реальностью, которая оказывает достаточно сильное влияние на все сферы общественной жизни. В современных условиях манипулирование становится особым видом деятельности (политологи, имиджмейкеры, коуч-тренеры и др.).

Специфика проблемы манипулирования поведением человека, его сознанием заключается в том, что изучение процесса манипулирования лежит на пересечении различных областей наук (психологии, политологии, экономики, социологии и пр.) и может рассматриваться с разных сторон: проблему манипулирования нельзя считать сугубо этической, психологической, политической, социологической и т. д.

Следует отметить, что и к самому понятию «манипуляция» различными учеными – представителями разных наук – даются неидентичные трактовки. Даже в толковых словарях не дается один вариант трактовки данного понятия. В частности, оксфордский словарь английского языка фиксирует два значения понятия «манипуляция»: «1) движение, производимое руками с особой сноровкой, ловкостью»; 2) «акт влияния на людей или управления ими или вещами с ловкостью, особенно с пренебрежительным подтекстом, как скрытое управление или обработка» [7]. С этой точки зрения можно говорить о том, что в последней трактовке понятие «манипуляция» в некоторой мере заменило в словарях термин «макиавеллизм», под которым понимаются действия, предполагающие пренебрежение нормами этики и морали при достижении определенных политических целей.

Заслуживает внимание определение манипуляции, предложенное психологом Е. Л. Доценко, которое является, по нашему мнению, удачным в рамках психологического подхода к изучению проблемы: «манипуляция – это вид психологического воздействия, при котором мастерство манипулятора используется для скрытого внедрения в психику адресата целей, желаний, намерений, отношений или установок, не совпадающих с теми, которые имеются у адресата в данный момент» [3, с. 122].

Н. Лимнатис – ученый, который один из первых предпринял попытку глубокого социально-политического и философского анализа процесса манипуляционного воздействия, обращает внимание на то, что манипулирование можно определить в узком и в широком смысле. При этом в узком смысле манипулирование – это те попытки влиять и контролировать сознание и поведение человека и масс, которые совершаются осознанно и осознаются именно как таковые (открытый контроль, пропаганда, психотроники и пр.). Под манипулированием в широком смысле (совокупный манипулятор) понимаются «те объективные отношения людей, которые при капитализме становятся субъектом (но не в качестве физической личности), и действуют вопреки интересам людей, при том, что все их действия кажутся людям естественными» [5, с. 38].

Проведя критический анализ трактовок понятия «манипуляция», можно предложить следующее определение: «манипуляция – это воздействие на сознание, психику, эмоции личности с целью управления ценностными ориентациями, формирования искусственных потребностей, мотивов, эмоционального настроения для изменения поведения в интересах инициатора манипулятивного воздействия (манипулятора)».

Анализ литературы позволяет сделать вывод о наличии различных подходов к классификации видов манипулирования сознанием, которая проводится по различным критериям:

- 1) по форме проявления (имиджелогия, гипноз, гадание, слухи, внушение, убеждение);
- 2) по степени смысловой обработки (социальные стереотипы, мифы);
- 3) по направленности манипулятивных потоков на социальные группы (по полу, возрасту, профессии);
- 4) по характеру воздействия (неагрессивный и агрессивный и типы воздействия).

Каждый из указанных видов манипулирования имеет свой специфический инструментарий (средства манипулятивного воздействия) и особенные проявления.

Психологи выделяют определенные внутриличностные основания манипуляционного воздействия:

- 1) невротические потребности (стремление тайно контролировать, доминировать, самоутверждаться за счет другого);
- 2) инерционные процессы (привычки, особенности характера, темперамента и т. д.) [4, с. 22].

Раскрывая проблему манипуляции, необходимо определить как отрицательные, так и положительные стороны данного явления. Скрытое управление может преследовать вполне благородные цели. В частности, положительным примером манипуляции выступает деятельность родителя, который незаметно и безболезненно управляет ребенком, ненавязчиво подвигая его к действиям в правильном направлении, тем самым формирует социально-значимые ценности и ориентиры. В качестве положительного примера проявления манипуляции можно привести владение приемами манипулирования сотрудником, ведущим переговорный процесс, манипулирование сознанием сотрудников с целью повышения производительности их труда, стимулирования трудовой деятельности (в этом случае исключается применение грубости и угроз, приемлемы такие приемы психологического воздействия, как убеждение, заражение, ставка на собственные потребности сотрудника (потребность в самоактуализации, потребность в уважении, признании, потребность в безопасности, потребность в «принадлежности к стае» [2, с. 817] и пр.).

Отрицательные стороны манипулирования – это напряженная обстановка в коллективе, созданная интригами, психологическим давлением, в частности, страхом потери рабочего места, невыплаты премии или надбавок. Это потеря удовлетворенности в работе, стресс, недоверие к сотрудникам,

отсутствие чувства уверенности в завтрашнем дне. Отрицательные черты манипулятивный процесс приобретает в том случае, если процесс скрытого управления человеком определяется эгоистическими, неблагоприятными целями манипулятора и приносит ему односторонние преимущества за счет нанесения субъекту манипулирования ущерба (физического, материального, морального). Скрытое управление производится помимо воли адресата, что порождает вопрос: морально ли тайно управлять другим человеком против его воли?

Считаем, что манипуляция – это тяжелый труд, к которому готов не всякий сотрудник. Но в изучении способов манипуляции есть один несомненный плюс: зная признаки и приемы манипулирования, сложнее стать объектом манипуляций, а изучив определенные копинг-стратегии или методы психологической защиты от манипулирования, человек способен не позволить практиковать методы манипулирования по отношению к себе, может сохранить свое достоинство и сознание собственной свободы.

Противодействие манипуляции, как на индивидуальном, так и на коллективном уровне, технологически сводится, прежде всего, к психологической защите от манипулятора. В психологии выработаны различные способы защиты от манипулирования. Приведем некоторые из них.

Самый «древний» способ защиты – уклонение (бегство), а вслед за ним – замирание и прятанье (уход в укрытие) [1, с. 93], и только после этого – встречное нападение на агрессора-манипулятора или действие, направленное на создание воздействия (влияния) на поведение самого манипулятора. Такую технику мы можем наблюдать у животных при защите от нападения. Манипулирование – это тоже своеобразный акт нападения: вторжение в личное пространство лица, в отношении которого производится манипулирование с целью достижения своих интересов.

Для выработки своей стратегии противодействия манипулятору, можно предложить следующие направления:

- 1) ответная манипуляция, задача «переманипулировать манипулятора», т. е. распознать, определить способы манипулирования и воздействовать этими же способами на самого манипулятора. Пример: манипулирование обращением к опыту, мастерству можно «преобразовать» следующей фразой: «Спасибо, что Вы высоко оцениваете мой труд, мои способности, мне это очень лестно, но у меня нет возможности участвовать в этом проекте по уважительным причинам... Тем не менее, я считаю, что Вы обладаете равноценными талантами (опытом, умением) и участие в данном проекте позволит Вам проявить Ваши способности. Это как раз Ваш шанс добиться успеха».

2) постоянно анализировать и сравнивать данную ситуацию с другими известными примерами подобных ситуаций;

3) посетить «Тренинг по защите от манипуляций, по обретению и совершенствованию навыков ассертивного поведения и управления конфликтами» [8].

Переходя от общих рекомендаций к конкретным способам защиты, выделим следующие из них:

1. Уход от манипулирования, т. е. смена темы разговора, уклонение от острых тем, настойчивых предложений, прерывание беседы, изгнание манипулятора. В этом случае удачный тактический прием: поменьше бывать в зоне контакта с манипулятором.

2. Создание видимости непонимания. В этом случае лицу, в отношении которого применяется манипулятивное воздействие, требуется делать вид, что он вообще не понимает, о чем идет речь и что от него требуют. Можно сослаться на недостаточный уровень компетенции для благоприятного и наиболее эффективного решения проблемы.

3. Прямолинейность. Необходимо открыто спросить: «Говорите прямо, чего Вы хотите?» – или просто проговорить мотив манипулятора [6, с. 127]. Если манипулятор апеллирует к негативным качествам сотрудника, его промахам и ошибкам, следует попросить четко определить, к чему имеются замечания и какие именно ошибки были допущены. А на предложение «исправить данные ошибки приложением максимума усилий и за себя, и “за того парня”», дать ясно понять, что при наличии таких претензий к исполнителю трудно будет ручаться за результат. Поэтому требование манипулятора должно быть отменено.

4. Способ прерывания манипуляции – «прием констатации факта». Вместо того, чтобы «втягиваться» в долгие споры и переубеждения, необходимо перейти с языка «интерпретаций» на язык фактов, приводя на каждый довод манипулятора конкретный пример контрубеждения.

5. Формализация общения, т. е. сведение общения с манипулятором к формальным процедурам.

Таким образом, манипуляция является далеко не самым честным методом достижения цели. Как правило, у манипулятора истинные цели завуалированы под какие-либо другие. Снижает риск манипулирования уважительное отношение к мнению каждого сотрудника, тактичность в общении, справедливый учет индивидуальных способностей, стимулирование инициативы, личная активность и максимальная отдача.

В заключение отметим, что несмотря на то, что манипуляция является определенной хитростью или уловкой, без нее в бизнесе не обойтись.

Знающий и опытный руководитель может управлять людьми как ему угодно, независимо от того, какую он занимает должность. Но успешный манипулятор использует средства и методы, не унижающие честь и достоинство объекта манипулятивного воздействия, кроме того, он способен вовремя распознать действия другого манипулятора, направленные на него, и не позволить манипулировать собой.

Библиографический список

1. Баукин, А. В. Манипулирование сознанием: опыт социально-философского анализа : дис... канд. филос. наук: 09.00.11. / А. В. Баукин. – М.: РГБ ОД, 2007. – 119 с.
2. Берн, Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн / Перевод А. Грузберга. – М.: Эксмо, 2016. – 1224 с.
3. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е. Л. Доценко. – М.: ИГ «Весь», 2016. – 344 с.
4. Иванова, А. Манипуляторы в коллективе: трансактивный анализ для всех / А. Иванова // Кадровое дело. – № 4. – 2017. – С. 21–23.
5. Лимнатис, Н. Манипулирование: сущность, проявления, пути снятия. Философский и социально-политический анализ / Н. Лимнатис. – М.: Экономическая демократия, 2000. – 216 с.
6. Мартин, Д. М. Манипулирование встречами / Д. М. Мартин. – Минск: Амалфея, 2016. – 287 с.
7. Оксфордский словарь английского языка. – [электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.oed.com/> (дата обращения: 20.04.2018 г.).
8. Хрыстенко А. Манипуляции в офисе. / А. Хрыстенко. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.woman.ru/psycho> (дата обращения: 20.04.2018 г.).

УДК 364.014

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДА ГРУППОВОЙ РАБОТЫ С «ВОСПОМИНАНИЯМИ»

**И. А. Костюк, О. В. Попова,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена осмыслению социальной практики – работа с воспоминаниями как форме социально-средовой реабилитации пожилых людей.

Ключевые слова: социально-психологическая реабилитация, метод воспоминаний.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL REHABILITATION OF THE ELDERLY USING THE METHOD OF GROUP WORK WITH «MEMORIES»

**I. A. Kostyuk, O. V. Popova,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the understanding of social practice – work with memories as a form of social and environmental rehabilitation of elderly people.

Keywords: social and psychological rehabilitation, method of memories.

Современное общество стремится решить проблему – как продлить активный период жизнедеятельности пожилых людей, наполнив ее значимым содержанием. В течение последних лет происходят позитивные изменения как на федеральном, так и на региональном уровнях. В 2015 г. в г. Омске состоялся Форум социальных инноваций, на котором активно обсуждался опыт 60 регионов страны в решении названной проблемы пожилых людей.

При подготовке специалистов по социальной работе в Омской гуманитарной академии используется такой метод, как обсуждение актуальных вопросов на «круглых столах», когда ведущие специалисты, обучающиеся в академии, научные сотрудники и студенты-гуманитарии всех форм обучения обмениваются опытом в реализации практик социальной работы. Так происходит приобщение к технологии или создание алгоритма реабилитации.

Что касается приоритетности вида реабилитации, то руководствуемся реальностью решаемой проблемы, с одной стороны, а с другой – личностными и социальными проблемами людей. На выбор вида социальной реабилитации – социально-медицинской, предназначением которой является восстановление или формирование у человека новых навыков полноценной жизни и помощь в организации быта и ведения домашнего хозяйства; социально-психологической, предполагающей восстановление психического и психологического здоровья или социально-педагогической, позволяющей обучаться на протяжении всей жизни, – оказывают влияние ряд факторов: состояние здоровья, стиль жизни и, конечно, ценности социального окружения, которые разделяет сам человек. Ряд авторов, изучающих специфику современности, отмечают следующее: восстановление чувства социальной значимости у человека в новой социальной среде благоприятно влияет на психическое здоровье, что позволяет рассматривать социально-средовую реабилитацию как один из видов социальной реабилитации.

Овладеть технологией социального обслуживания, значит – осмыслить алгоритм действий, выстраивающий в одну последовательность цель,

средство и результат, выступающие в виде социального сценария. При этом координация и субординация средств и результатов предполагают вариативность и учет многих факторов, моделирование и проектирование адекватных действий, систему критериев и оценок, методов диагностики и т. д. Хотя при любых вмешательствах, затрагивающих пожилых людей, необходимо осознавать личностные ожидания и интересы этой группы.

Итак, цель – продлить активный период жизнедеятельности пожилых людей. Определяясь со значимым периодом, предпочтение отдали середине 50-х – 70-м годам как времени, в котором они были двадцати-, сорокалетними. Сама история страны и Омской области в частности позволяет говорить об этом времени как светлом, наполненном созиданием труда, а значит, и мысленное возвращение в тот период перекликается с сущностным содержанием социально-психологической реабилитации, процесс передачи индивиду социального опыта позволяет ощутить тесную связь с обществом, положительно сказываясь на процессе личностных изменений. Значительный пласт исторических событий содержится в монографиях, освещающих исторические, социально-экономические и др. проблемы жителей Омской области [1, 2, 3, 4]. Фактология, дополненная видео- и музыкальным сопровождением, способна оживить личные воспоминания и навеять приятные ощущения от значимого прожитого. Такое мироощущение альтернативно одиночеству, способно реально его потеснить. Специалисты выделяют социальное и психологическое одиночество. И если социальное одиночество есть результат недостаточной социальной организованности, адаптации, а также следствие разрыва значимых социальных связей и отношений, то психологическое одиночество, или комплекс внутриличностных переживаний, связан с «непохожестью», непризнанием, обидой, а также следствием раскола образа «Я». Поэтому реальной формой взаимодействия желательно субъект-субъектное взаимодействие, которое позволяет создавать благоприятные взаимоотношения, подтверждаемые непосредственно во взаимодействии – в эмоциях, поступках и действиях. Ведь для данной возрастной группы характерны не только утрата общения как в профессиональном, так и социальном планах, но возрастные изменения в эмоциональной сфере личности – это неконтролируемое усиление аффективных реакций, нервное возбуждение, склонность к беспричинной грусти, тенденция к эксцентричности, уменьшение чуткости, снижение способности справляться со сложными ситуациями. Все это создает определенные сложности в жизни пожилых людей. Исходя из этого специалисты выделяют факторы, причинно обуславливающие возникновение социально-психологических проблем пожилых людей: во-первых, разобщенность,

представляющее собой психосоциальное явление, объясняющееся как природными изменениями психологии стареющей личности, так и воздействием на нее социальной среды; во-вторых, изменение социального статуса и связанного с ним образа жизни ввиду прекращения работы на производстве; в-третьих, отрицательное, а порой и унижающее отношение к человеку из-за его возраста.

Выбор в качестве средства реабилитации работы с воспоминаниями был обусловлен, во-первых, тем, что воспоминания – это, скорее, позитивная характеристика пожилых людей. Воспоминания – это богатый ресурс, умелое использование которого позволяет пожилым людям наполнить вновь свою жизнь светлым содержанием, придав ей значимость и целостность, тем самым повысить собственную самооценку и получить признание в глазах детей и внуков. При этом происходит обогащение младших поколений уникальными знаниями и опытом, так формируется в их глазах позитивный образ пожилого человека. Задача специалистов центров социального обслуживания – помочь пожилым людям активизировать их воспоминания с максимальной пользой для них самих и окружающих. Во-вторых, работа с воспоминаниями – это возможность обрести пожилому человеку статус субъекта в процессе взаимодействия, т. е. стать полноправным участником диалога. В-третьих, именно возможность участия придает человеку ощущение собственной значимости, наполняет его жизнь смыслом, приносит удовлетворение. Например, возрождение традиций фольклорной песни в Калачинском районе позволило его участникам вновь пережить свою молодость, ведь более полувек он собирает любителей песни под баян на сцене сельского клуба. Есть в селе группа «Звонница», по составу участников она еще молодая, в ней поют те, кому за пятьдесят. И больше года существует группа «Незабудки». Так нежность в названии перекликается с возрастом его участниц – пять любителей песни кому за тридцать.

С участниками круглого стола поделилась своими наработками Е. А. Скляр, рассказав, что в течение последних пяти лет специалистами по социальной работе БУ «КЦСОН Калачинского района» Омской области активно используются в поддержке социальных связей пожилых людей средства социо-культурного пространства. Е. Л. Михайленко представила алгоритм работы клуба любителей декоративно-прикладного искусства «Радуга творчества». Реалии жизни определяют тематику встреч, хотя главное – это возможность продления активности большой группы людей, поддержания их психического здоровья и преодоление психических напряжений и конфликтов. Основой встреч является свободное межличностное и групповое общение пожилых людей в процессе которого рождается

интерес, общее дело, норма, правила организации жизни их участников. Так достигается результат, который можно рассматривать как последнее звено в описанном алгоритме.

В целом же понимание механизма работы с воспоминаниями позволяет достигать цели: активно вовлекая самих пожилых людей в действенный процесс реализации задуманного, можно создавать хорошее настроение и позитивное отношение ко всему и всем в окружении. Со временем такие встречи могут перерасти в желание создать клуб, работа которого основывается на специфических функциях, таких как: предоставление клиентам возможности удобно и приятно провести свободное время; удовлетворение разнообразных культурно-просветительских потребностей; пробуждение новых интересов; облегчение установления дружеских контактов; помощь в поддержании физического здоровья; поддержание социальной активности пожилых людей. Но это вопрос будущего.

Библиографический список

1. Новейшая история социально-экономического и политического развития районов Омской области. Степная зона : монография / Л. В. Азарова [и др.]; редкол.: Л. В. Азарова, И. А. Костюк, С. В. Новиков, Р. А. Риянова. – Омск: Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2008. – 446 с.
2. Новейшая история социально-экономического и политического развития районов Омской области. Южная лесостепь : монография / Л. В. Азарова [и др.]; редкол.: Л. В. Азарова, А. Г. Бекбаева, С.В. Новиков, Р. А. Риянова. – Омск : Изд-во ИПК Макшеевой Е. А., 2010. – 590 с.
3. Новейшая история социально-экономического и политического развития районов Омской области. Северная лесостепь : монография / Л. В. Азарова [и др.]; редкол.: Л. В. Азарова, А. Г. Бекбаева, И. А. Костюк, С. В. Новиков, Р. А. Риянова. – Омск: Изд-во ИПК Макшеевой Е. А., 2012. – 529 с.
4. Новейшая история социально-экономического и политического развития районов Омской области. Северная лесная зона : монография / Л. В. Азарова, И. Н. Александрова, Н. П. Бобкова, Н. Ю. Бирич, В. В. Воробьев, Ж. Б. Есмурзаева, О. А. Кирьяш, Д. Ю. Костюк, И. А. Костюк, Г. Т. Кужбанова, М. С. Новиков, С. В. Новиков; редкол. : Л. В. Азарова, Л. В. Аплетеева, О. К. Кирьяш, С. В. Новиков. – Омск : Изд-во Макшеевой Е. А., 2018. – 420 с.

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА, ЕГО ПРИЗНАКИ, ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

**Н. П. Рожкова,
Омская гуманитарная академия**

В статье раскрывается понятие конфликта, проводится сопоставление таких понятий, как «конфликт», «соперничество» и «конкуренция», проводится анализ причин и условий возникновения и развития конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, противоречия, разногласия, конкуренция, соперничество, условия конфликта, противоборство, позиция, ценностные ориентации, столкновение интересов.

CONCEPT OF CONFLICT, ITS SIGNS, CAUSES AND CONDITIONS OF RISK

**N. P. Rozhkova,
Omsk humanitarian Academy**

The article reveals the concept of conflict, provides for the establishment of such concepts as "conflict", "rivalry" and "competition," and analyzes the causes and conditions for the emergence and development of conflict.

Keywords: conflict, contradictions, disagreements, competition, rivalry, conflict conditions, confrontation, position, value orientations, clash of interests.

Разногласия в отношениях, оценках, приоритетах, стилях жизни и интересах встречаются в любых взаимоотношениях: в семье, на работе и в любой другой сфере. Эти разногласия часто приводят к конфликтам, которые травмируют окружающих нас людей, организации, в которых мы работаем, и нас самих. В этой ситуации возникает необходимость решения конфликтной ситуации. Для того, чтобы найти оптимальное решение, возможный «безболезненный» выхода из конфликта, необходимо, прежде всего, иметь представление о том, что понимается под категорией «конфликт», каковы причины его возникновения, условия, способствующие развитию конфликта.

Сам термин «конфликт» имеет латинские корни (произошел от слова *conflictus*, т. е. столкновение [1, с. 34]). Под конфликтом следует понимать «столкновение» несовместимых интересов либо точек зрения,

принципиальных позиций [4, с. 20]. Это своеобразный элемент деятельности человека и его существования.

Конфликт также означает несогласие сторон, ситуацию, при которой одна сторона пытается добиться принятия своей позиции, одобрения своих взглядов и помешать другой стороне добиться аналогичных результатов [6, с. 97].

Американские ученые предпочитают понимать под конфликтом фактически все то, что порождает «не только открытое противоборство, но и любые трения, споры, несогласия, расхождение во взглядах и способах их преодоления» [5, с. 72]. Следовательно, с позиции американского подхода конфликт понимается как противоречие, что, в принципе, логично, если апеллировать к тому, что вся жизнь человека и общества в целом является непрерывной «борьбой по поводу любых разногласий» [5, с. 74]. При этом сопоставление различных взглядов по урегулированию тех или иных проблем не следует трактовать как конфликт, иначе можно будет сослаться на мнение Гоббса, который олицетворяет жизнь в государстве и обществе с «войной всех против всех» [2, с. 217]. Но данная точка зрения не должна восприниматься как бесспорная, т. к. при сопоставлении противоположных взглядов на определенные факты или явления следует говорить о том, что имеется достаточно много противоречий, которые в определенной ситуации, могут быть решены мирно, без обострения отношений в повседневной жизни. Следовательно, конфликт можно определить как особую форму проявления противоречий, при которых все «элементы» конфликта вступают в противоборство, которое, в свою очередь, ведет к подчинению позиции одной из сторон, к устранению позиции другой стороны.

Необходимо отличать также конфликт и такие понятия, как «соперничество» и «конкуренция». Социологи Р. Мак и Р. Снайдер утверждают, что понятие «конфликт» намного шире по объему и содержанию, чем понятие «конкуренция». Именно в такой формулировке выражается американский подход к данному понятию. С европейской и российской позиции с таким пониманием конфликта Р. Мака и Р. Снайдера согласиться нельзя, т. к. соперничество как стремление стать лучшим (в частности, в профессии и квалификации) и конкуренция как желание занять более высокую позицию в социальной и профессиональной карьере не всегда протекают в форме несовместимости или противоположности, а то и враждебности взглядов сторон.

Понятие «конкуренция» и «конфликт» связаны между собой, а иногда и отождествляются. Тем не менее, осознание противоречий и направленность действий участников конфликта друг против друга отличает конфликт от конкуренции. Конкуренция может иметь место и без знакомства конкурентов

друг с другом (например, конкурс на занятие руководящей должности). В данной ситуации нет и осознания несовместимости целей сторон. При конкуренции имеют место параллельные действия сторон, их неосознанное, опосредованное другими людьми соперничество.

Следовательно, не всякая конкуренция есть конфликт. Однако «если действия конкурентов осознаны и непосредственно направлены друг против друга, то их взаимодействие является конфликтом» [7]. С позиций данного подхода конфликтного работника можно рассматривать как особую разновидность «конкурирующего сотрудника»: конфликтный работник осознает несовместимость своих будущих или настоящих социальных состояний (или позиций) с другими сторонами конфликта. Он занимает позицию, которая несовместима со стремлениями и позициями других. Соперничающий и конкурирующий с другими работник в большинстве случаев добивается своих целей, не обязательно при условии несовместимости его позиции позициями других участников этого процесса. Таким образом, соперничество и конкуренция представляют различные аспекты противоречия и могут рассматриваться внутри противоречия как однопорядковые, наряду с конфликтом.

Причины конфликтов бывают объективные и субъективные: различия в целях, взаимозависимость заданий, ограниченность ресурсов; различия в восприятии ценностей; разные уровни образования, различия в стиле поведения и биографиях людей; плохая коммуникативность и т. д.

На производстве конфликты очень разнообразны, тем не менее, всем им присущи определенные общие характеристики.

1. Необходимым условием конфликта выступает наличие минимум двух противодействующих сторон (классы, группы, индивиды). Следует отметить, что «в отличие от вражды (войны), конфликт всегда происходит во взаимодействии двух или более сторон» [7].

2. Необходимой предпосылкой существования конфликтов выступает наличие в обществе социальных групп, у которых различные интересы, следовательно, социальные конфликты можно определить как явление неискоренимое.

3. Конфликт формируется, когда имеется полная или частичная несовместимость ценностей и целей конфликтующих сторон. В большинстве своем конфликт возникает при наличии двух видов дефицита – дефицита позиционного (когда два субъекта не могут занимать одну и ту же позицию и, соответственно, выполнять одну и ту же роль) и дефицита ресурсов – дефицита тех или иных благ, на которые претендуют участники конфликта.

4. Обязательным условием возникновения конфликта выступает наличие стремления одной из сторон конфликта получить выгоду за счет другой

(других) стороны (сторон), в результате чего конфликтное поведение выглядит как стремление ликвидировать либо как минимум поставить под контроль другую сторону.

5. Еще одним обязательным условием для возникновения и развития конфликта является наличие взаимодействия, при котором усилия конфликтующих сторон направлены на достижение взаимоисключающих и несовместимых целей (ценностей). Такое взаимодействие приводит к столкновению сторон друг с другом.

6. Одним из значимых аспектов конфликтных отношений является власть, т. к. в конфликте всегда идет речь о попытке изменения, достижения или сохранения определенной господствующей социальной позиции – направлять и контролировать поведение другой стороны.

Причины, которые создают возможность возникновения конфликтных ситуаций, следует рассматривать с позиции внешних и внутренних факторов.

Внутренними факторами выступают:

1) невыполнение администрацией организации обещаний и обязательств, данных работникам, нежелание объяснить людям действительное состояние дел;

2) внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников;

3) конфронтация аппарата управления и рабочих из-за несправедливого распределения материальных и других услуг и благ;

4) подстрекательская деятельность неформальных лидеров;

5) существенные нарушения организации труда, нарушение режима производства, общественно-значимого вознаграждения за труд;

6) нежелание работодателя проявлять заботу о работниках организации, об улучшении условий труда и отдыха, быта работников.

К внешним факторам относятся:

1) грубое нарушение, несоблюдение социальной и правовой защиты интересов работников организации;

2) появление острого дефицита на товары первой необходимости;

3) смена лидеров, дестабилизация обстановки в государстве, столкновение интересов различных политических групп и пр.;

4) ущемление социальных льгот в новых законодательных актах.

К числу факторов, способствующих появлению и развитию конфликтов, следует также отнести и содержание конкретного вида труда. Так, в большинстве своем участвуют в забастовках работники, которые заняты физически тяжелым, низкоквалифицированным и, как следствие, малопривлекательным трудом [8, с. 194].

Значимыми выступают такие факторы, как финансовые возможности и экономическое положение организации, норма прибыли, перспективы развития предприятия, динамика внедрения инновационных технологий и социальных преобразований, способность администрации организации компетентно выполнять руководящие функции, функции управления.

Таким образом, многообразие причин, способствующих возникновению конфликтов, порождает множество самих конфликтов. В реальной жизни никогда не бывает ситуации, чтобы конфликт был спровоцирован только одной группой причин – обычно они всегда существуют в тех или иных комбинациях.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать следующий вывод: конфликт – это противоборство для единоличного обладания общей для многих целью, и каждый участник этой борьбы убежден в своем праве монопольного обладания. А если достижение заветной цели блокировано, то человек или группа испытывают острое чувство неудовлетворенности, обиды, «уходят в себя» или прибегают к активному протесту. Конфликт выступает как способ обнаружения «неполадок» в социальном организме организации (группы), выполняя диагностическую функцию. Он также нередко выступает в роли генератора новых структур, норм, ценностей.

Библиографический список

1. Баткина, И. Б. Конфликтология / И. Б. Баткина. – Воронеж: ВГТУ, 2014. – 311 с.
2. Гобсс, Т. Государство и «война всех против всех» / Т. Гобсс // История философии: Запад-Россия-Восток (книга вторая. Философия XV-XIX вв.). – М., 2014. – С. 217–221.
3. Дмитриев, А. В. Социальный конфликт: общее и особенное / А. В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2015. – 526 с.
4. Дмитриев, А. В. Конфликтология. / А. В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2014. – 316 с.
5. Зачиняев, С. Н. Управление организационным конфликтом в поликультурной организации: дисс ... к. э. н.: 08.00.05. / С. Н. Зачиняев. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 480 с.
6. Зеркин, Д. Основы конфликтологии / Д. Зеркин. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 480 с.
7. Светлов, В. А. Аналитика конфликта. / В. А. Светлов, В. А. Семенов. // Научно-образовательный портал [Электронный ресурс] – URL: <http://aconflict.ru> (дата обращения: 05.03.2018).
8. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика: учебник / Э. А. Уткин. – М.: Экмо, 2016. – 422 с.

СТРУКТУРА И КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

**Н. П. Рожкова,
Омская гуманитарная академия**

В статье раскрывается структура конфликта, анализируется классификация конфликтов в зависимости от разных критериев. В статье содержится краткая характеристика внутригрупповых, внутриличностных, межличностных конфликты

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, объект конфликтной ситуации, столкновение интересов, конфликтующие стороны, столкновение интересов, субъекты коммуникации, конфликтующие стороны, внутригрупповые конфликты, внутриличностные конфликты, межличностные конфликты, межгрупповые конфликты.

STRUCTURE AND CLASSIFICATION OF CONFLICTS

**N. P. Rozhkova,
Omsk humanitarian Academy**

The article reveals the structure of the conflict, analyzes the classification of conflicts depending on different criteria. The article contains a brief description of intra-group, intrapersonal, interpersonal conflicts.

Keywords: conflict, conflict situation, conflict situation, clash of interests, conflicting parties, collision of interests, communication subjects, conflicting parties, internal group conflicts, intrapersonal conflicts, interpersonal conflicts, intergroup conflicts.

Успешность любого бизнеса во многом зависит от отношений между сотрудниками фирмы: руководителями и их подчиненными, менеджерами и поставщиками, персоналом фирмы и клиентами т. д. В большинстве своем такие отношения являются гармоничными, но неизбежны ситуации, в которых по различным причинам появляются разногласия. Независимо от причин, породивших данные разногласия, (неприятные отношения между сотрудниками или между работниками и руководителем, сопротивление переменам, непонимание проводимой экономической политики в организации

и пр.), найти решение, которое может быть приемлемым для всех сторон конфликта, позволит примирить конфликтующие стороны, очень важно.

В связи с тем, что при проявлении и развитии конфликта прогресс до его разрешения невозможен, то неурегулированность конфликтной ситуации может очень дорого обойтись организации. Психолог или менеджер по кадрам в организации должен не только иметь представление о том, что такое конфликт, знать его признаки, условия возникновения и развития. Для того, чтобы эффективно противодействовать конфликту, необходимо знать типологию конфликтов, уметь отличать один вид конфликта от другого.

Конфликт представляет собой сложное явление. Конфликтные ситуации, которые появляются по различным причинам, бывают различными по своей природе, но связаны с носителями корпоративной культуры организации.

Конфликт (от лат. *conflictus*) – борьба или столкновение интересов, враждебное отношение субъектов коммуникации [1, с. 64].

Конфликтная ситуация – ситуация, в которой каждый из субъектов конфликта старается отстоять позицию, противоположную позиции своего оппонента, несовместимую с интересами другой стороны [3, с. 13].

Следует отметить, что любой конфликт имеет более или менее четко определенную структуру. В любом конфликте имеется объект конфликтной ситуации, который связан или с организационными и технологическими трудностями, спецификой оплаты труда сотрудников или с особенностями личных и деловых отношений конфликтующих сторон. Другим элементом конфликта являются цели, субъективные мотивы его субъектов, которые обусловлены взглядами и убеждениями субъектов коммуникативного процесса, их духовными и материальными интересами.

Конфликт предполагает наличие противоположных сторон, противостоящих субъектов – конкретных лиц. В каждом конфликте необходимо отличать непосредственный повод столкновения интересов конфликтующих сторон от подлинных причин конфликта, часто скрываемых сторонами конфликта. Администрация организации должна знать, что пока имеются все перечисленные элементы структуры конфликта (кроме повода), то конфликт неустраним. Следовательно, необходимо устранить хотя бы один из существующих компонентов структуры конфликта [4, с. 17].

Конфликт могут быть разных типов, т. к. носители культуры взаимодействуют друг с другом внутри организации и с носителями других культур за пределами организации. Имеется многовариантная типология конфликта в зависимости от критериев, которые берутся за основу классификации. Так, в зависимости от причин и источников возникновения конфликтов, выделяют такие типы конфликтов, как субъективные и объективные, организационные,

социально-трудовые и эмоциональные, личностные и деловые. В зависимости от коммуникативной направленности выделяют горизонтальные, вертикальные и смешанные конфликты.

По составу конфликтующих субъектов конфликты подразделяют на: 1) внутриличностные (между родственными чувствами, симпатиями и чувством долга руководителя); 2) межличностные (между руководителем и его заместителем по поводу должности, между сотрудниками – по поводу премии); 3) между сотрудником и организацией, в которой он осуществляет свою деятельность; 4) между организациями или группами предприятий равного или различных статусов.

В зависимости от функциональной значимости конфликты подразделяют на негативные и позитивные, конструктивные и деструктивные, созидательные и разрушительные.

По степени и форме столкновения интересов выделяют открытые и скрытые конфликты, спонтанные, спровоцированные и инициированные конфликты, вынужденные и неизбежные, целесообразные и лишённые целесообразности.

Существуют и иные классификации. Так, по масштабу и продолжительности конфликты подразделяются на общие и локальные, кратковременные и затяжные, скоротечные и долгосрочные.

В зависимости от способа урегулирования конфликты бывают антагонистичные и компромиссные, частично или полностью разрешаемые, приводящие к сотрудничеству или согласию.

Чаще всего мы сталкиваемся с внутриличностными конфликтами. Внутриличностный конфликт появляется тогда, когда к сотруднику предъявляются противоречивые требования [2, с. 47].

Конфликт может появиться и тогда, когда производственные требования не согласуются с личностными ценностями или потребностями сотрудника. Он возникает как ответ на рабочую перегрузку либо не рациональное расходование рабочего времени [5, с. 67].

Помогая сотруднику совладать с его внутриличностными конфликтами, можно значительно поднять производительность труда данного сотрудника. Присутствие внутриличностных конфликтов можно обнаружить различными методами: проводя опросы, анализируя поведение сотрудника и пр.

Межличностные конфликты так же являются самыми распространёнными. Чаще всего данный вид конфликтов выражается как борьба руководителя за ограниченные ресурсы, финансы, рабочую силу и т. д. [5, с. 67]. Такой вид конфликта, который оказывает самое сильное влияние на производственный процесс [6, с. 34].

Межличностный конфликт проявляется также и как столкновение отдельных личностей, т. е. сотрудники с разными характерами, несовместимыми темпераментами просто не могут ладить друг с другом.

Межличностный конфликт – ситуация противостояния субъектов, переживаемого и воспринимаемого субъектами конфликта, как значимая психологическая проблема, требующая скорейшего разрешения в интересах обеих или одной из сторон конфликт.

Различают 3 основных типа нарушений взаимодействия.

1. Соперничество (отношения, в целом, носят дружелюбно-враждебный, противоречивый характер, между членами группы постоянно вспыхивают открытые столкновения, ссоры, возникают взаимные упреки, агрессивные выпады).

2. Псевдосотрудничество – отношения внешне выглядят ровными. Поводы к появлению конфликтов проявляются в негрупповой сфере и связаны с индивидуальными проблемами или трудностями, которые возникают у субъектов группы).

3. Изоляция – отношения, чаще всего, не носят явного конфликтного характера. При внешней согласованности действий субъектов группы, они эмоционально обособлены друг от друга, и конфликты возникают, если «границы» данной изоляции нарушаются) [8].

Реже в организации встречаются конфликты между личностью и группой.

На поведение сотрудника в организации активное влияние оказывает окружение, в котором он осуществляет свою трудовую функцию. Именно в данной сфере разрабатываются групповые нормы поведения и нормы труда. Если человек строит свое поведение на основе норм, отличных от норм группы, то в его отношениях с группой возникает конфликт. Это может быть: 1) конфликт работника с группой, в которой он работает; 2) конфликт группы со своим формальным руководителем. Если этими отношениями никто не управляет, они складываются стихийно. И, как правило, их развитие вредит организации, дестабилизируется ее деятельность [1, с. 103].

Каждая организация в своем составе имеет разные группы: неформальные и формальные. Между группами существуют противоречия, нередко проявляющиеся в форме конфликтов. Наиболее значимые конфликты могут возникнуть: 1) между администрацией и профсоюзом; 2) между штабным и линейным персоналом; 3) между разными подразделениями организации, например, между бухгалтерией и юридическим отделом, производственным отделом и службой маркетинга, между отделом персонала и производством и т. п.

В межгрупповых конфликтах важную роль играет непосредственно сама группа и ее субъекты. Чем крепче корпоративная культура организации,

тем меньше вероятность возникновения конфликтов. Но в крупных компаниях, структура которых сложна и огромна, возникает большое количество формальных и неформальных групп, каждая из которых является носителем, как корпоративной культуры фирмы, так и своей собственной субкультуры. Чем сплоченнее группа, чем прозрачнее внутригрупповые отношения, тем меньше конфликтов возникает в организации, тем больше вероятность «выжить» в конфликтных ситуациях.

В организации конфликты могут возникать не только между отдельными личностями и группой, либо между группами (формальными и неформальными), но и внутригрупповые конфликты. Каждая группа содержит потенциальные возможности конфликта в силу периодически возникающего соперничества между требованиями индивидов. Характер группы будет существенно влиять на особенности этих конфликтов. Конфликт в группах этого типа будет угрожать самим их основам и иметь разрушительный характер [1, с. 103].

Сторонами внутригруппового конфликта являются либо отдельные субъекты группы, либо отдельные группировки внутри нее, либо участник группы и остальная ее часть (позиция которой, как правило, персонифицируется лидером или другим активным членом группы). Это стало основанием для признанного мнения о том, что внутригрупповые конфликты фактически не имеют самостоятельной феноменологии и принимают форму либо межличностных, либо межгрупповых конфликтов. В группах, члены которых не столь тесно связаны между собой, конфликт будет менее деструктивным. Это обеспечивается за счет большего числа конфликтов, возникающих в группах этого типа, что ведет к распределению энергии и не дает возможности ее аккумуляции.

Позитивными для группы будут являться те конфликты, которые не затрагивают основы существования группы, способствуя лишь переориентации норм и отношений, принятых в группе, соответственно возникшей необходимости. Напротив, если конфликт связан с важнейшими ценностями группы, он подрывает ее основы и несет в себе тенденцию к ее разрушению.

Внутренний конфликт также выступает средством проявления у участников группы противоречивых интересов и тем самым способствует возможности нового согласования, обеспечивая восстановление необходимого равновесия. В качестве наиболее значимого фактора, который определяет частоту конфликтов в группах, выступает общий уровень напряжения, в котором существует индивид или группа.

Таким образом, конфликт выступает неотъемлемым элементом существования и развития любого коллектива, а значит и организации. Для эффективной работы предприятия (организации), успешного осуществления

управленческой деятельности необходимо знать природу данного социального явления и уметь управлять конфликтом на практике.

Библиографический список

1. Баткина, И. Б. Конфликтология / И. Б. Баткина. – Воронеж: ВГТУ, 2014. – 311 с.
2. Ефремов, О. Ю. Социально-философский анализ управления конфликтами: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. / О.Ю. Ефремов. – Чебоксары: РГБ ОД, 2013. – 150 с.
3. Захарчук, Л. А. Управление конфликтами в системе образования : дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. / Л. А. Захарчук. – М.: РГБ ОД, 2011. – 244 с.
4. Зачиняев, С.Н. Управление организационным конфликтом в поликультурной организации : дис ... канд. экон. наук.: 08.00.05. / С. Н. Зачиняев. – Курск, 2015.– 280 с.
5. Канатаев, Ю. А. Психология конфликта. / Ю. А. Канатаев. – М.: ВАХЗ, 2014. – 279 с.
6. Тренев, Н. Н. Управление конфликтами: учебник / Н. Н. Тренев. – М.: Инфра-М.: Спак, 2016. – 373 с.
7. Олейник, А. Н. Основы конфликтологии / А. Н. Олейник. – М.: АПО, 2014. – 253 с.
8. Светлов, В. А. Аналитика конфликта / В. А. Светлов, В. А. Семенов. // Научно-образовательный портал [Электронный ресурс] – URL: <http://aconflict.ru> (дата обращения: 05.03.2018).
9. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика: учебник / Э. А. Уткин. – М.: Экмо, 2016. – 422 с.
10. Чумиков, А. Н. Управление конфликтом / А. Н. Чумиков. – М.: Издательство МГУ, 2016. – 314 с.

УДК 316.776.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ОБЩЕНИИ

**Р. В. Тихомиров,
Омская гуманитарная академия**

В статье раскрываются проблемы манипулирования в общении, условия успешности процесса манипуляции, средства и методы манипулирования в общении, как психологические, так и лексические.

Ключевые слова: общение, манипулирование, манипулятор, воздействие, взаимодействие, манипулятивное общение, средства манипулирования, речевая манипуляция, речевое воздействие, аффективное внушение, манипулятивные техники.

ACTUAL PROBLEMS OF MANIPULATION IN COMMUNICATION

**R. V. Tikhomirov,
Omsk humanitarian Academy**

The article reveals the problems of manipulation in communication, the conditions for the success of the manipulation process, means and methods of manipulation in communication, both psychological and lexical.

Keywords: communication, manipulation, manipulator, impact, interaction, manipulative communication, means of manipulation, speech manipulation, speech influence, affective suggestion, manipulative techniques.

В настоящее время в современной психологии проблема межличностного общения является одной из самых актуальных и востребованных практикой исследований. Общение выступает обязательным атрибутом существования людей, условием осуществления любой совместной деятельности. Следует заметить, что взаимодействие между людьми всегда предполагает удовлетворение каких-то потребностей, каждое взаимодействие сопряжено с вероятностью столкновения интересов субъектов общения, и тогда велика вероятность возникновения необходимости воздействия на собеседника для достижения определенных целей. В этом случае можно говорить о применении манипулятивного общения. Если исходить из того, что под манипуляцией понимается осознанное психологическое воздействие на личность с целью изменения восприятия и поведения других людей, то под манипулятивным общением мы будем понимать своеобразную форму межличностной коммуникации, при которой один собеседник психологически воздействует на другого для осуществления своих целей.

Негативную окраску понятие «манипулятивное общение» получает в том случае, если в процессе общения реализуется не столько взаимодействие с обоюдовыгодным достижением целей собеседников, сколько воздействие и, чаще всего, скрытое воздействие, когда одна сторона процесса общения рассматривает другую не как равноправного субъекта, а как объект, своеобразное средство в достижении собственных целей, своей выгоды.

Манипулятивное общение часто именуют тайным принуждением, т. к. манипулятор нередко в процессе данного общения прибегает к рефлексивным играм, пропаганде, стратагемам, провокациям. Большинство обывателей понимает под термином «манипуляция» «ловкое обращение с людьми как объектами, вещами» [1, с. 10], отсюда и отношение к манипуляции не как к нейтральному объекту изучения, а «как к пороку, который необходимо

заклеймить и обезвредить» [1, с. 12]. Данное отношение к манипуляции формирует характеристики, с помощью которых описывается такой процесс:

- использование обмана, искажения действительности;
- скрытое программирование личного отношения к описываемым фактам или событиям;
- «манипуляция осуществляется в интересах манипулятора» [3, с. 19].

Как отмечает в своем научном исследовании Е. С. Попова «С психологической точки зрения даже откровенная ложь может быть признана за правду, если человек не имеет возможности выяснить истинность получаемых им сведений [4, с. 28].

Опираясь на вышеизложенное, понятие манипуляции можно изложить следующим образом: манипуляция – это «скрытое воздействие, при котором знание потребностей, мотиваций другого лица эксплуатируется в негативном плане и используются приемы, вынуждающие это лицо принимать невыгодные решения» [5, с. 1027].

Главным признаком манипуляции в общении является действие вразрез с волей другого человека.

Е. Л. Доценко отмечает, что «в случае с манипуляцией речь идет о неравномерном воздействии, протекающем с большей активностью манипулятора, при непризнании равного права манипулируемого на свободное познание истины, игнорировании его интересов и желаний, потребности навязать ему свои идеи и формы поведения [3, с. 75].

Таким образом, манипулирование в общении – своеобразный вид психологического воздействия, умелое осуществление которого ведет к скрытому побуждению у манипулируемого намерений, не совпадающих с его желаниями.

Манипуляция будет иметь успех лишь в том случае, если адресат не сможет осознать, что им манипулируют или пытаются манипулировать.

Уровень успешности манипуляции в большинстве своем зависит от широты арсенала применяемых манипулятором средств психологического воздействия и от того, насколько манипулятор гибок в их использовании. Средств и технологий манипулятивного воздействия в общении достаточно много. Перечислим некоторые из них.

1. Целенаправленное преобразование информации, которое заключается в намеренном искажении либо утаивании определенной информации при разговоре.

2. Частичное изложение материала либо его избирательная подача. В этом случае информация предоставляется настолько неполно, что истинный

смысл не доходит до адресата, в реальности присутствует лишь видимость передачи информации.

3. Использование психологических средств принуждения – убеждение, внушение (аффективное внушение, НЛП и пр.), давление, запугивание и пр.

3. Применение манипулятивных техник, т. е. всевозможных обманных отвлекающих способов и приемов воздействия, побуждающих собеседника к высказываниям и действиям, приносящим ущерб его же интересам, которые собеседник не произнес бы, если бы не был введен в заблуждение другой стороной.

4. Владение манипулятором ораторским искусством: мимика, расстановка эмоциональных знаков в предложении, тональность и тембр голоса, темп речи, жесты – все это в комплексе может увеличить либо, наоборот, уменьшить степень значимости тех или иных слов для адресанта.

5. Применение средств выражения речевой манипуляции (языковых средств) на трех основных уровнях:

1) лексическом – использование неологизмов, метонимии, перифраз и уточнений, применение экспрессивной лексики, дисфемизмов, дейктиков, эвфемизмов, софистицизмов, а также таких приемов, как номинализация, ложная аналогия, замещение субъекта действия;

2) фонетическом – выделение голосом, рифмизация и ритмизация, паузы, аллитерация;

3) грамматическом – применение возможностей морфологии и синтаксиса: выбор грамматической формы, эллиптические предложения, инверсия, фигуры речи.

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что успешный манипулятор в общении применяет весь комплекс имеющихся психологических и лингвистических приемов воздействия на адресанта и при умелом применении и сочетании данных способов и методов в большинстве случаев достигает своей цели.

Библиографический список

1. Багулина, Н. В. Основные технологии манипулирования в общении [Электронный ресурс] / Н. В. Багулина // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Международной научной конференции (г. Челябинск, март 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 10–12. – URL <https://moluch.ru/conf/psy/archive/30/34/> (дата обращения: 23.04.2018).

2. Бизюков, Н. В. Явление речевой манипуляции как ложной коммуникации (на материале политического дискурса. / Н. В. Бизюков. // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2015. – № 3. – С. 157–159.

3. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. / Е. Л. Доценко. – М.: ИГ «Весь», 2016. – 344 с.

4. Попова, Е. С. Рекламный текст и проблема манипуляции: дис. ... канд. филос. наук. / Е. С. Попова. – Екатеринбург: РГБ ОД, 2005. – 153 с.

5. Сафина, А. В. К вопросу о признаках речевой манипуляции и средствах ее выражения. / А. В. Сафина, Р. А. Газизов. // Вестник Башкирского университета. – Т. 20. – 2015. – № 3 – С. 1027–1030.

УДК 316.776.2

МАНИПУЛЯТИВНЫЕ ТАКТИКИ И ТЕХНОЛОГИИ В ОБЩЕНИИ

**Р. В. Тихомиров,
Омская гуманитарная академия**

В статье раскрываются проблемы манипулирования в общении, условия успешности процесса манипуляции, средства и методы манипулирования в общении, как психологические, так и лексические.

Ключевые слова: общение, манипулирование, манипулятор, воздействие, взаимодействие, манипулятивные технологии, средства манипулирования, искажение информации, подпороговая подача информации, лингвистические ловушки.

MANIPULATIVE TACTICS AND TECHNOLOGIES IN COMMUNICATION

**R. V. Tikhomirov,
Omsk humanitarian Academy**

The article reveals the problems of manipulation in communication, the conditions for the success of the manipulation process, means and methods of manipulation in communication, both psychological and lexical.

Keywords: communication, manipulation, manipulator, impact, interaction, manipulative technologies, means of manipulation, distortion of information, subthreshold submission of information, linguistic traps.

Манипуляция является одним из самых интересных видов человеческого поведения, под ней понимается преднамеренное, скрытое побуждение другого человека к принятию определенного решения, переживанию состояний или выполнению конкретных действий, которые необходимы для достижения

манипулирующим собственными целями. В психологии выработаны различные технологии манипуляции, т. е. такие методы и средства воздействия на субъекта общения, с помощью которых у него формируются состояния, необходимые (выгодные) манипулятору. Степень успешности манипулирования напрямую зависит от того, насколько широк спектр средств, используемых манипулятором для достижения своих целей [3, с. 102]. Основными составляющими манипулятивного воздействия на субъекта коммуникативного взаимодействия выступают: 1) оперирование информацией (искажение, корректировка и пр.); 2) утаивание информации и использование определенных способов подачи информации.

Одним из способов оперирования информацией с целью манипулирования выступает искажение информации. Процесс искажения информации имеет множество вариативных форм: передача ложной информации, подтасовка фактов, частичная деформация передаваемого речевого материала и пр.

Утаивание информации как способ манипулирования представляет собой скрытие определенных тем, избегание вести беседу на конкретные темы, избирательное дозирование информации при освещении конкретной проблемы (темы). Определенную роль в утаивании информации или искажении ее играет способ подачи информации. Так, передача однотипной информации или, наоборот, передача информации «маленькими порциями» (дозировано) приводит к тому, что субъект общения не сможет эффективно воспринять и, соответственно, воспользоваться воспринимаемой информацией. При этом воспринимающий информацию субъект коммуникации не сможет обвинить передающего информацию в ее утаивании или в отказе от ее предоставления. Еще одним эффективным приемом в искажении информации является так называемая «подпороговая подача информации», которая заключается в резком изменении звука при изложении информации, изменений в дикторском тексте, т. е. в использовании так называемых «лингвистических ловушек» [1, с. 12]. Выделяют такие способы употребления лингвистических ловушек:

1. Применение универсальных высказываний, которые в подаваемом контексте не несут смысловой нагрузки, но создают эффект восприятия точного аргумента: «война есть война», «такова жизнь», «генерализация».

2. Преувеличение действий либо ситуаций: «много вас таких, а я одна», «ходят тут всякие», «все так говорят».

3. Неявная отсылка к нормам, которые якобы являются общепринятыми, но на самом деле воздействуют в основном на чувство вины собеседника: «ты даже дверь за собой не закрыл».

4. Деление людей и явлений по временному признаку: «так было и будет всегда», « всю жизнь так было и так будет».

5. Использование неопределенных референтных индексов: «у нас в институте считают», «общеизвестно, что...», «бытует мнение...» [2, с. 158].

Воздействие на психологические мишени является эффективным средством манипулирования в общении. При этом мишенями, в основном, выступают желания, интересы, потребности, склонности, установки, поведенческие стереотипы лица, на которое оказывается манипулятивное воздействие. Чаще всего инициатор манипулятивного воздействия влияет на так называемые низменные влечения субъекта общения: жажду власти, меркантильность, чувство собственности, враждебное отношение к непохожим на него людям, стремление к власти или славе и пр. Тем не менее, нередко манипуляторы прибегают к давлению на жизненно важные потребности: потребности в пище, в безопасности, в чувстве общности, любви и привязанности. При этом для манипулятора особое значение имеет контекст воздействия. Так, социальный контекст представляет собой совокупность переменных общения, задаваемых со стороны тех или иных групп людей, как реальных, так и условных. Вариантами социальных ситуаций взаимодействия являются ожидание в приемной у врача, дружеская вечеринка, разговор в магазинной очереди и т. д. Именно в этих жизненных ситуациях можно сообщить необходимую информацию с целью дальнейшего манипулирования адресатом сообщения либо донести до адресата информацию с дефектами, либо часть информации, рассчитывая на дальнейшую интерпретацию полученной информации адресатом – предположительно так, как выгодно манипулятору.

В деловой беседе манипулятор может воспользоваться и иными манипулятивными тактиками т. е. всевозможными отвлекающими обманными способами и приемами воздействия, в частности, тактикой «запуска» слуха, которая побуждает собеседника к действиям и высказываниям, наносящим ущерб интересам определенного лица, либо собственным интересам, которые субъект, на которого направлено манипулятивное воздействие, не совершил бы, если бы не был введен в заблуждение манипулятором.

Приведем примеры различных типов манипулятивного воздействия, лежащих в основе большинства подобных манипулятивных тактик.

1. Провоцирование защитных реакций собеседника. Используя данную тактику, манипулятор тем или иным образом стремится вызвать у оппонента своеобразное чувство вины в связи с занимаемой им позицией в разговоре. Манипулятор убеждает, что позиция оппонента не совсем разумна или неконструктивна, даже если ее рассматривать с точки зрения

собственных интересов оппонента. Цель такого маневра – ослабить решимость собеседника следовать своим целям.

2. Провоцирование замешательства и дезориентации собеседника. Основной замысел такой тактики манипулирования – нарушить, расстроить планы оппонента, вывести собеседника из состояния равновесия, побудить к действиям и высказываниям, которые могут нанести ущерб как собственным интересам собеседника, так и интересам других лиц. Такие приемы реализуются в форме заранее спланированного действия или высказывания, которые неожиданно для собеседника как бы «выпадают» из нормального хода беседы.

3. Формирование впечатления, что партнер настроен на сотрудничество. Данная манипулятивная тактика подразумевает высокий уровень понимания проблем собеседника, его текущих потребностей. При этом манипулятор доводит до сведения собеседника невозможность оказания помощи или предоставления услуги, ссылаясь на реально существующие проблемы (недостаток времени, компетенции, возможности). Другими словами, при внешней демонстрации готовности к сотрудничеству отсутствует готовность взять на себя конкретные обязательства в пользу сотрудничества.

4. Игра на нетерпеливости собеседника. Основная цель данных манипулятивных тактик – создать у собеседника впечатление, что желаемое практически достигнуто, цель «почти в руках», когда на самом деле это не так. Собеседник-манипулятор в процессе применения данной манипулятивной тактики демонстрирует энтузиазм и готовность пойти на соглашение. Но реальных действий не совершает. Создается эффект, получивший название «висящей морковкой»: цель близка и видима, но с каждым шагом вперед «морковка» – цель – только удаляется, но у оппонента при этом возникает желание схватить ее, сделав еще один шаг. Подобная тактика используется для того, чтобы, играя на нетерпеливости оппонента, добиться от него согласия по определенным значимым позициям.

5. Игра на чувстве безысходности. Основная цель подобных тактик – подвести собеседника к тому, чтобы он сам поверил в «единственный» выход из создавшейся трудной ситуации, когда трудности множатся, материальные проблемы возрастают с геометрической прогрессией. Данная тактика – обычное явление при ведении деловых переговоров в сфере бизнеса. Происходит своеобразное «сужение поля восприятия» сознания, создается невозможность видения ситуации в более широкой перспективе и, как следствие, упускаются объективные возможности конструктивного подхода к решению проблемы. Попадая в ловушку пессимистического рассмотрения своих перспектив, субъект, над которым реализуется манипуляция, позволяет «уговаривать» себя принять то, что выгодно манипулятору, в качестве «последнего шанса» для выхода из угрожающей неопределенности сложившейся ситуации [4, с. 1028].

6. Игра на чувстве жадности. Основная цель данной манипулятивной тактики – убедить оппонента воспользоваться открывшейся необыкновенной возможностью, принять рискованное предложение, которое сулит огромные выгоды в будущем.

7. Намеренное «затягивание» времени обсуждения. Цель данной манипулятивной тактики – поддержать у собеседника состояние уверенности, что соглашение может быть достигнуто в любой момент. Аналогично тактике «висящей морковки» данная тактика формирует у собеседника мысль о том, что нужна всего лишь одна маленькая уступка с его стороны и решение вопроса – заключение соглашения – будет достигнуто. Тактика состоит из двух видов «взаимопереплетенного» поведения партнера – видимого сотрудничества и откладывания, оттягивания, чтобы вынудить оппонента пойти на уступки. Но только собеседник начинает подозревать, что его оппонент (в данном случае – манипулятор) пытается затянуть процесс и выиграть время, в этот момент собеседник-манипулятор начинает вести себя в стиле «энергичного» сотрудничества. Затем следует период обсуждения, в процессе которого создается впечатление возможного консенсуса, но затем каким-то образом обсуждение опять начинает затягиваться и «вязнуть» именно в этот момент. Ожидаемое соглашение то «исчезает», то появляется вновь в пределах досягаемости, и собеседник, думая, что все еще может достичь желаемого, снова испытывает надежду на благополучное разрешение проблемы. Это своеобразная тактика «выматывания» противника.

Можно привести и другие манипулятивные тактики, в частности, провоцирование вашего интереса к партнеру; «убаюкивание» с целью «уничтожить» позднее и др. Следует понимать главное: знание данных тактик, умение их распознать позволит не только эффективно использовать их в процессе убеждения, но и весьма эффективно противостоять их применению по отношению к себе.

Библиографический список

1. Багулина, Н. В. Основные технологии манипулирования в общении [Электронный ресурс] / Н. В. Багулина // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Международной научной конференции (г. Челябинск, март 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – С. 10–12. – URL <https://moluch.ru/conf/psy/archive/30/34/> (дата обращения: 23.04.2018).

2. Бизюков, Н. В. Явление речевой манипуляции как ложной коммуникации (на материале политического дискурса. / Н. В. Бизюков. // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2015. – № 3. – С. 157–159.

3. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. / Е. Л. Доценко. – М.: ИГ «Весь», 2016. – 344 с.

4. Сафина, А. В. К вопросу о признаках речевой манипуляции и средствах ее выражения. / А. В. Сафина, Р. А. Газизов // Вестник Башкирского университета. – Т. 20. – 2015. – № 3 – С. 1027–1030.

УДК 159.9

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ К РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

**Н. А. Шурлакова,
Университет Яна Коханоского в г. Кельце, Республика Польша**

В статье рассматривается понятие психологической готовности к работе с людьми с ОВЗ специалистов социальной сферы, обозначается структура психологической готовности к данной деятельности, приводится краткое описание проблемы инвалидности.

Ключевые слова: психологическая готовность, профессиональная деятельность, люди с ограниченными возможностями здоровья, социальная сфера.

PROBLEM OF PSYCHOLOGICAL READINESS TO WORK WITH DISABLED PEOPLE OF SOCIAL SPHERE SPECIALISTS

**N. Shurlakova,
Jan Kohanovski University in Kielce, The Republic of Poland**

The article contain description of social sphere specialist's psychological readiness to work with disabled people, identifies the structure of psychological readiness, provides a brief description of the disability problem.

Keywords: psychological readiness, professional activity, people with disabilities, social sphere.

Эффективность профессиональной деятельности человека зависит от многих факторов. Все аспекты жизни общества имеют свое влияние на профессиональное становление конкретной личности и развитие профессии

в целом. Одним из значимых факторов является психологическая готовность специалиста к реализации своей профессиональной деятельности.

Феномен готовности изучали многие исследователи в контексте развития личности и раскрытия ее потенциала. В частности, можно отметить таких ученых, как Е. С. Асмаковец, А. А. Деркач, Ю. М. Забродин, Л. А. Кандыбович, Я. Л. Коломинский, Н. Д. Левитов, Л. М. Митина, С. Д. Некрасов, Н. В. Нижегородцева, С. А. Печерская, К. К. Платонов, Ю. П. Поваренков, А. Ц. Пуни, Р. Д. Санжаева, В. А. Сластенин, Д. Н. Узнадзе, А. Р. Фонарев, Б. А. Ясько и др. Единого понимания проблемы готовности среди исследователей нет, однако в большинстве случаев данную категорию принято рассматривать с точки зрения функционального подхода (как «психическое состояние») либо с точки зрения личностного подхода (как «устойчивый комплекс личностных черт»).

Впервые термин «готовность» зафиксирован в конце XIX – начале XX вв. в экспериментальных социально-психологических исследованиях, положивших начало изучению природы практических процессов человека, и связывался он с установкой. Таким образом, готовность соотносилась с личностью, обладающей определенным опытом и готовой к деятельности. В работах более позднего периода готовность к деятельности определяется уже как комплекс способностей, включающих в структуру различные свойства и качества личности, причем способность выступает как общая категория по отношению к этим свойствам и качествам [9]. В известных в мировой психологии трудах по исследованию установки личности Д. Н. Узнадзе подчеркивает, что готовность – существенный признак установки, который обнаруживается во всех случаях поведенческой активности субъекта [10].

Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова и О. Н. Садовникова понимают готовность как «активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи и условия предстоящего ее решения и выступающее условием успешного выполнения любой деятельности» [4]. Согласно этой точке зрения формирование готовности к деятельности осуществляется в несколько этапов:

- 1) постановка цели на основе потребностей и мотивов,
- 2) формирование плана действий в соответствии с целью,
- 3) применение средств и способов деятельности для реализации цели.

Готовность как свойство личности является неотъемлемым элементом профессионального становления человека.

Содержание профессиональной готовности представляет собой, по мнению К. М. Дурай-Новаковской, осознание высокой роли социальной

ответственности, стремление активно выполнять профессиональную задачу, установку на реализацию знаний, умений и качеств личности [3].

При формировании готовности будущего специалиста в процессе профессиональной подготовки складывается самооценка возможностей в их соотношении с предстоящими трудностями; формируются установки на осознание профессиональной задачи; определяются специальные способы деятельности и модели соответствующего профессионального поведения [6].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности проявляется «в форме установок (как проекция прошлого опыта на ситуацию «здесь и сейчас»), предшествующих любым психическим явлениям и проявлениям; в виде мотивационной готовности, в виде профессионально-личностной готовности к самореализации» [6, с. 306].

Психологическая готовность к профессиональной деятельности включает в себя такие составляющие, как интерес к деятельности, потребность в достижении результата, понимание функциональных обязанностей, задачи профессиональной деятельности, оценку ее значимости для достижения цели деятельности; чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, самоконтроль, сосредоточенность на выполнении задачи. Таким образом, формирование психологической готовности к деятельности в процессе профессиональной подготовки связано с образованием профессионально направленных отношений, мотивов, свойств личности, а также с оценкой условий профессиональной подготовки [8].

Трактовка особенностей понятия психологической готовности напрямую зависит от специфики профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность специалиста социальной сферы предполагает работу с различными категориями населения, в том числе с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Как и иные категории населения, люди с ограниченными возможностями здоровья требуют особого отношения, специальных знаний в различных областях науки и, конечно, определенного уровня психологической готовности специалиста.

Ограниченные возможности здоровья – это серьезная социальная проблема, затронувшая все человечество. По данным Всемирной организации здравоохранения, число людей с инвалидностью составляет около 15 % населения планеты. В России, по данным Федеральной службы государственной статистики, почти 13 миллионов инвалидов, что составляет около 9 % всего населения страны [5].

Проблема инвалидности затрагивает не только конкретного человека с ограниченными возможностями здоровья, но и все общество. Она масштабна

и включает в себя множество аспектов – медицинский, правовой, социальный, психологический, этический, моральный и т. д.

Несмотря на серьезные статистические данные, проблема инвалидности решается достаточно медленно. На сегодняшний день большая часть людей с инвалидностью в Российской Федерации «изолирована» от общества. Остро стоят проблемы, связанные с ограниченными возможностями здоровья, особенно такие как невостребованность инвалидов обществом здоровых людей, низкий уровень и качество жизни, трудности создания и сохранения семьи, невысокая общественная активность, ощущение собственной неполноценности и многие другие [1]. Особой категорией являются инвалиды по психическому заболеванию, восприятие которых в обществе стигматизировано [2].

Работа с категорией людей, имеющих ограниченные возможности здоровья, предполагает психологическую готовность к решению обозначенных выше проблем, а значит, специалист должен обладать комплексом знаний и представлений об условиях и особенностях деятельности с людьми с ограниченными возможностями здоровья, знать способы и владеть приемами работы с ними, а также обладать определенным набором профессиональных и личностных качеств, обеспечивающих устойчивую мотивацию к данной деятельности [6].

Структуру психологической готовности специалистов социальной сферы к работе с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья составляют два основных уровня, которые находятся в тесном контакте и взаимно влияют друг на друга – личностный и деятельностный.

Личностный уровень психологической готовности представляет собой синтез взаимосвязанных структурных компонентов – мотивационно-ценностного и когнитивного. Под мотивационно-ценностным компонентом понимается позитивное восприятие и отношение в целом к выбранной профессии, а также стремление специалиста максимально успешно выполнять свою работу, эффективно организовывать помощь людям с инвалидностью. Кроме того, можно отметить и большое значение такого критерия, как удовлетворение от работы с данной категорией населения и наличие профессионально важных качеств личности.

В содержание когнитивного компонента входят знания особенностей психофизиологии людей с ОВЗ; специфики взаимодействия и методов социальной работы с ними и их семьями; болезней, приводящих к инвалидности; законодательства в области защиты прав инвалидов и т. д.

Деятельностный уровень включает профессиональные умения и навыки, владение способами и приемами социальной работы с инвалидами

(психодиагностики, консультирования, групповой работы, социальной реабилитации и т. д.).

В структуре психологической готовности специалистов в сфере социальной работы к деятельности с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, особое значение имеет мотивационно-ценностный компонент, т. к. без мотивации и наличия профессионально важных качеств личности невозможно в полной мере реализовать усвоенные знания и сформированные умения на практике [7].

Роль личностных качеств, необходимых социальному работнику в деятельности с инвалидами, велика. Среди них можно выделить такие как личная и социальная ответственность, обостренное чувство добра и справедливости, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность понять других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, высокая духовная культура, нравственность и т. д. Психологические знания и умения в сочетании с соответствующими личностными качествами включаются в структуру психологической готовности к профессиональной деятельности.

Таким образом, для успешной работы с людьми с ОВЗ, специалист в области социальной работы должен не только получить разностороннюю теоретическую подготовку, но и обладать соответствующими личностными особенностями, опытом взаимодействия с людьми с ОВЗ, навыками адекватного эмоционального и поведенческого реагирования на инвалидность человека, обладать достаточным уровнем психологической готовности к профессиональной деятельности с данной категорией населения.

Библиографический список

1. Асмаковец, Е. С. Готовность студентов направления «Социальная работа» к работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья / Е. С. Асмаковец, С. Кожей // Теоретическая и экспериментальная психология. – Т. 10. – 2017. – № 2. – С. 38–53.
2. Александрова, Н. В. Охрана психического здоровья детей в социальных пространствах / Н. В. Александрова // *Człowiek w przestrzeni edukacyjnej współczesnego świata*. – Kielce, 2017. – С. 220–227.
3. Дурай-Новаковская, К. М. Основы и закономерности процесса формирования профессиональной готовности к педагогической деятельности: автореф. дисс. ...докт. пед. наук / К. М. Дурай-Новаковская. – М., 1983.
4. Зеер Э. Ф., Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М.: Академический проект; – Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 192 с.
5. Кильсенбаев, Э. Р. Характеристика инвалидности как социальной проблемы / Э. Р. Кильсенбаев // *Инновационная наука*. – 2016. – №12-3. – С.136–138.

6. Лунегова, Е. К. Проблемы формирования у будущих специалистов социальной сферы психологической готовности к работе с детьми-инвалидами / Е. К. Лунегова // Вестник Казанского технологического университета. – 2006. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-formirovaniya-u-buduschih-spetsialistov-sotsialnoy-sfery-psihologicheskoy-gotovnosti-k-rabote-s-detmi-invalidami> (дата обращения: 21.04.2018).

7. Лунегова, Е. К. Структура психологической готовности будущих специалистов социальной работы к деятельности с детьми-инвалидами / Е. К. Лунегова, Г. Б. Хасанова // Актуальные проблемы профессионального образования учебно-методическое обеспечение инновационного процесса – Казань Изд-во КГТУ, 2007 – С 38–42.

8. Попов, Л. М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования / Л. М. Попов, И. М. Пучкова, П. Н. Устин // Учен. зап. Казан. ун-та. – 2015. – №4. – Сер. Гуманит. науки. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-gotovnost-k-professionalnoy-deyatelnosti-i-metody-ee-formirovaniya> – (дата обращения: 21.04.2018).

9. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.

10. Узнадзе, Д. Н. Общая психология / Д. Н. Узнадзе / Пер. с груз. Е. Ш. Чомахидзе; Под ред. И. В. Имедадзе. – СПб.: Питер, 2004. – 413 с.

УДК 37.042+376.1

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ДЕТЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ К ОБУЧЕНИЮ

**А. В. Ващекина, Е. А. Хохлова,
Омская гуманитарная академия**

В статье описаны психолого-педагогические условия формирования готовности детей с особыми потребностями к школе. Подготовка к школе детей с особыми потребностями вызвана изменением социокультурного контекста жизни страны, модернизацией образования, построением системы специального образования нового, более качественного типа. В нашей стране интегрированное обучение получает все большее и большее распространение, одновременно с этим наше государство стремится обеспечивать каждому ребенку с особыми потребностями уже с самого раннего возраста доступную и полезную для его развития в форму инклюзии.

Ключевые слова: задержка психического развития, инклюзивное образование, дети с особыми потребностями.

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION READINESS OF CHILDREN WITH SPECIAL NEEDS TO TRAINING

**A. V. Vashchekina, E. A. Khokhlova,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to psychological and pedagogical conditions of formation of readiness of children with ZPR for school. Preparing for the school of children with sad psychic development based on inclusion is caused by Jenny's socio-cultural context of the country's life, modernization of education, building a system of special education of a new, more Kenny type. Currently in Russia, Integra training gets more and more common, at the same time our government is committed to provide each child with a grain health from an early age DOT and poles for its development in the form of inclusion.

Keywords: delayed development of psychics, inclusive education.

В России наблюдается ежегодное стойкое увеличение численности детей данной категории. Дети с особыми потребностями по структурным признакам не однозначны, больший процент среди них – это дети с ЗПР. Задержка психического развития (ЗПР) – нарушение нормального темпа психического развития, когда отдельные психические функции (память, внимание, мышление, эмоционально-волевая сфера) отстают в своем развитии от принятых психологических норм для данного возраста.

По данным Министерства образования и науки РФ, 87 % детей дошкольного и школьного возраста нуждаются в помощи медицинского, психологического или коррекционно-педагогического характера. Около 23 % детей нуждаются в специализированной (коррекционной) помощи.

Наряду с ростом числа детей с тяжелыми и комплексными нарушениями развития в последнее время обнаруживается и противоположная тенденция: часть детей с ЗПР к семи годам достигает близкого к норме уровня психического развития, что ранее наблюдалось в единичных случаях, а потому считалось исключительным. Существенную роль в данной ситуации играет раннее выявление и ранняя комплексная помощь детям (в период дошкольного детства), также внедрение в практику совместного обучения здоровых дошкольников с детьми с особыми потребностями, организация новых подходов и условий формирования готовности детей с особыми потребностями к инклюзивному образованию. Вследствие этого часть детей с особыми потребностями, наиболее близких по своему развитию

к нормативному, перераспределяется из специального образовательного пространства – специальных коррекционных ДОУ – в общеобразовательное пространство ДОУ [4].

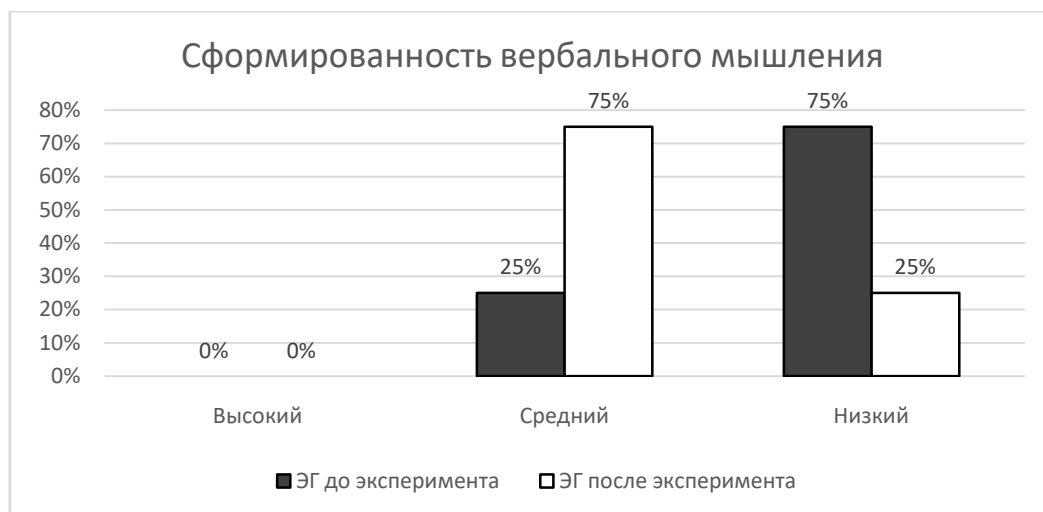


Рис. 1. Сравнение результатов ЭГ до и после развивающей программы

Повторное исследование вербального мышления проводилось с использованием двух методик: «Последовательность картинок», «Вопросы». Приведем сравнительный анализ результатов развития дошкольников с особыми потребностями.

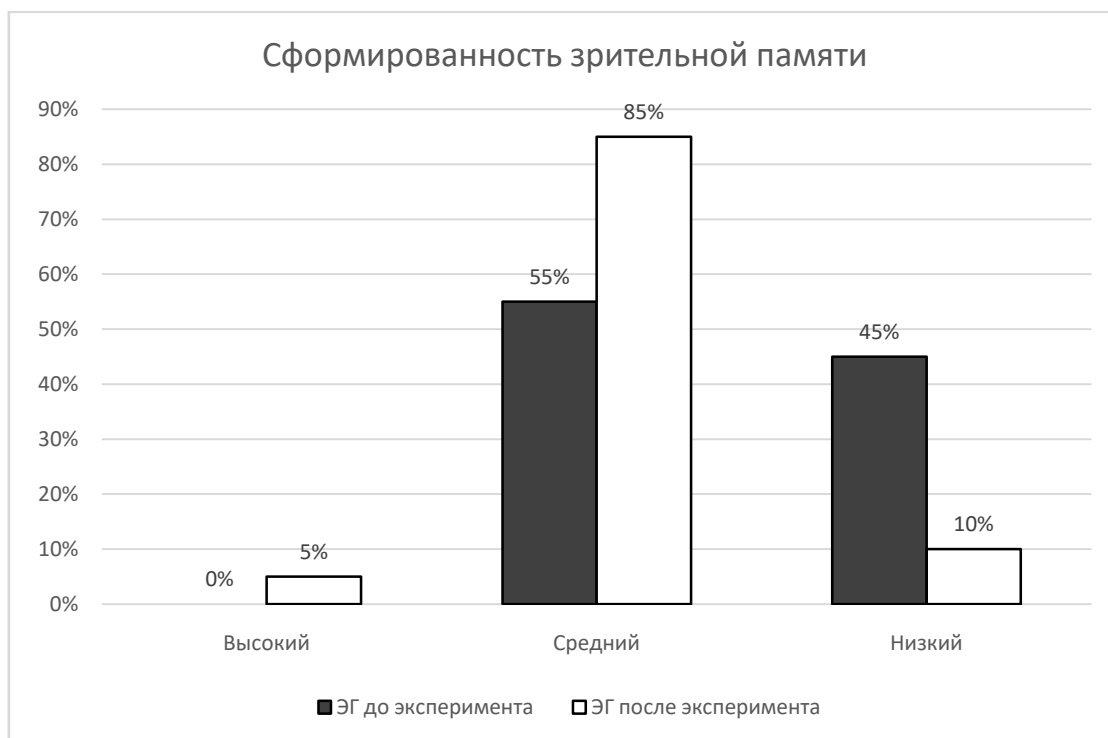


Рис. 2. Сравнение результатов ЭГ до и после коррекционно-развивающей программы.

Дети стали правильно выкладывать картинки, хотя часто и с подсказкой, они стали составлять короткие рассказы, могут ответить на два вопроса, хотя и не в полном объеме. Повторное определение объема зрительного произвольного кратковременного запоминания у старших дошкольников с задержкой психического развития и детей без отклонения в развитии производилось с использованием методики «10 слов». Рассмотрим полученные данные на рисунке 2.

Зрительная память у детей с особыми потребностями значительно улучшилась. Проведем повторное изучение объема внимания у детей старшего дошкольного возраста с особыми потребностями с использованием методики «Найди различия».

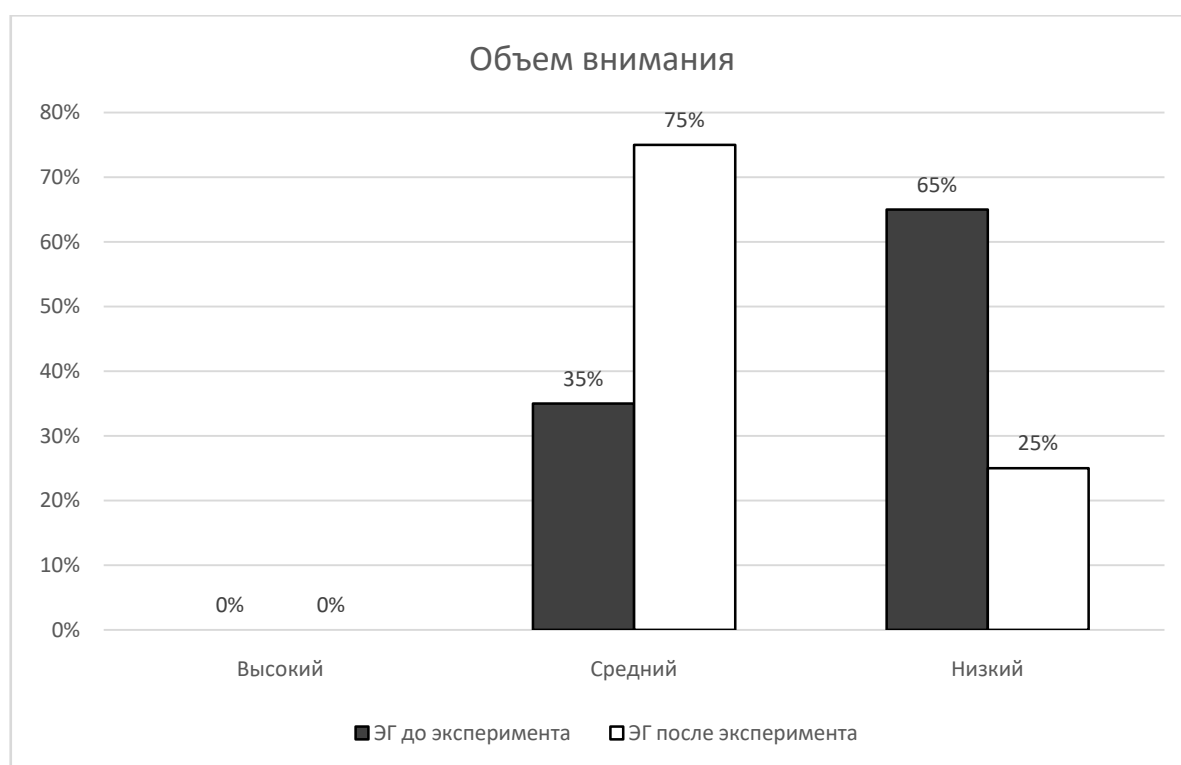


Рис. 3. Сравнение результатов ЭГ до и после коррекционно-развивающей программы

Дети видят гораздо больше различий между картинками из-за тренировки зрительной памяти и умения создавать визуальные образы. Повторное изучение развития мелкой моторики руки, наличие-отсутствие тремора, плавность-прерывистость линий проводилось с использованием методики «Соедини точки».

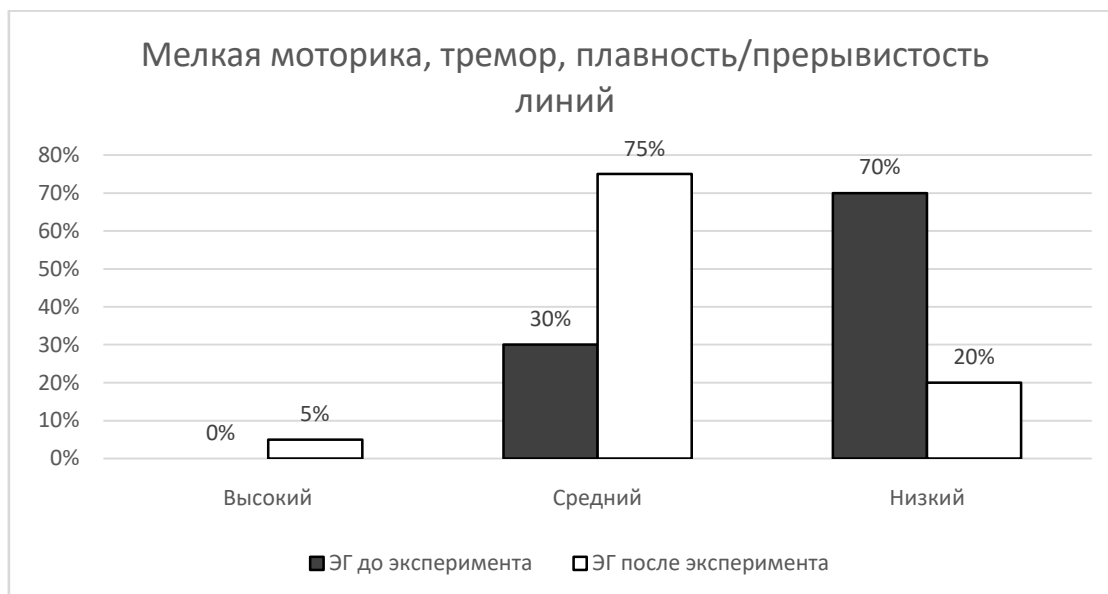


Рис. 4. Сравнение результатов ЭГ до и после развивающей программы

Значения у детей с особыми потребностями значительно улучшились, чтобы изучить волевую регуляцию и сенсомоторной координацию мы использовали методику «Домик» Н. И. Гуткиной.

Результаты исследования детей с особыми потребностями изменились, процентное соотношение сформированности волевой регуляции и сенсомоторной координации у ЭГ представлены на рисунке 5.

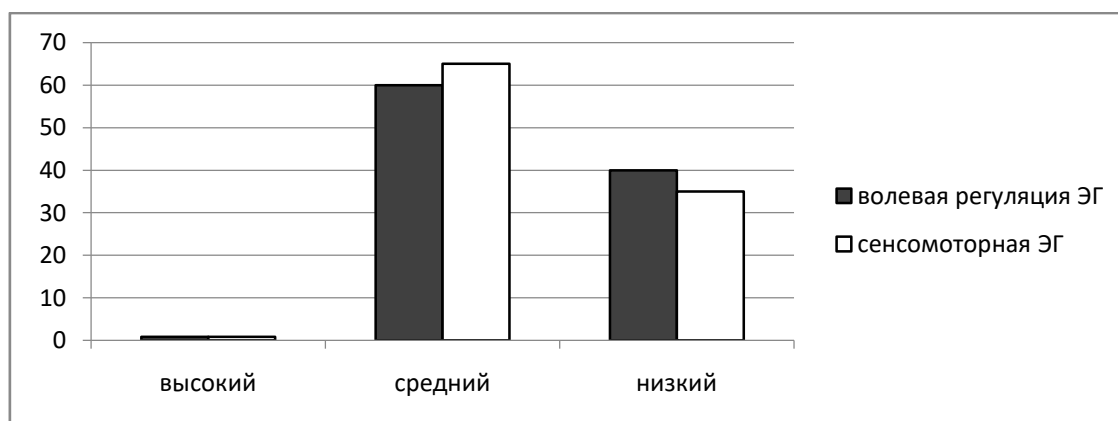


Рис. 5. Процентное соотношение сформированности волевой регуляции и сенсомоторной координации у ЭГ

Таким образом, мотивационная готовность к школе у детей с задержкой психического развития значительно увеличилась. У всех детей с ЗПР наблюдается средний уровень психологической готовности к обучению по сравнению с пониженным до проведения занятий по предложенной программе.

Следовательно, предложенная программа упражнений эффективна и может быть использована в практике работ педагогов, психологов.

Библиографический список

1. Абасалиева, З. А. Особенности внимания детей с ЗПР / З. А. Абасалиева // Специальная педагогика. – 2016. – № 6. – С. 54–58.
2. Авдейчук, Н. А. О формах и методах коррекционно-развивающей работы / Н. А. Авдейчук // Коррекционно-развивающее образование. – 2013. – № 4. – С. 55–56.
3. Айзман, Р. И. Подготовка ребенка к школе / Р. И. Айзман. – М.: АСТ, 2016. – 206 с.
4. Акименко, В. М. Особенности дошкольной подготовки детей с ограниченными возможностями здоровья / В. М. Акименко, Т. П. Морозова // Актуальные проблемы современной науки: IV Международная научно-практическая конференция: в трех томах. Т. 3. – М., 2015. – С. 107–110.
5. Алгушаева, В. Р. Овладение детьми с задержкой психического развития эмоциональной лексикой / В. Р. Алгушаева, С. Я. Хафизова, // Российский электронный научный журнал. – 2013. – № 2. – С. 135–138.

УДК 376.4+159.952

ОСОБЕННОСТИ ВНИМАНИЯ У ДЕТЕЙ С ЗПР

**О. Б. Суворова, Е. А. Хохлова,
Омская гуманитарная академия**

В статье описаны условия формирования готовности детей с ЗПР к школе. Подготовка к школе детей с ЗПР на основе инклюзии вызвано изменением социокультурного аспекта жизни общества, модернизацией образования, построением системы специального образования более качественного типа. В России интегрированное обучение получает все большее распространение, на уровне правительства стремятся обеспечивать каждому ребенку с ОВЗ адаптивную для его развития.

Ключевые слова: задержка психического развития, инклюзивное образование.

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ATTENTION IN CHILDREN WITH MENTAL RETARDATION

O. B. Suvorova, E. A. Khokhlova,
Omsk humanitarian Academy

The article is devoted to psychological and pedagogical conditions of formation of readiness of children with ZPR for school. Preparation for school of children with mental retardation based on inclusion is caused by changes in the socio-cultural context of the country's life, modernization of education, construction of a new type of special education. Now in Russia the integrated training gets more and more widespread, at the same time our state seeks to provide to each child with limited opportunities of health already from the earliest age available and useful for its development in the form of inclusion.

Keywords: mental retardation, inclusive education.

Ученые обратили внимание на детей с ЗПР и УО сформировалось в начале XVIII века. Вопросами обучения и развития детей с ОВЗ занимались такие ученые-клиницисты, как Ж. Эскироль, Э. Сеген, Ф. Гальтон, А. Бине, Э. Крепелин, Дж. Кэттел. Основная задача, которую ставили перед собой педагоги и психиатры, являлось определение взаимосвязи между интеллектуальной недостаточностью и степенью сформированности психических заболеваний вкупе с оценкой взаимосвязанности и взаимовлияний данных нарушений [3].

Процесс изучения специальной педагогической и психологической литературы показал, что проблематика исследования нарушений внимания у детей с ЗПР практически не затрагивается как отдельный вопрос в научной литературе. Нарушения внимания у детей с ЗПР зависят от генеза и от структуры дефекта [6]. Задержку психического развития в клинко-педагогических исследованиях принято называть как нестойкое, обратимое нарушение основных психических функций и замедленный темп их развития.

Т. В. Егорова говорит, что внимание детей с ЗПР имеет нестабильный характер, и включает в себя следующие отклонения: дети с ЗПР легко отвлекаются, их внимание неустойчиво, они не могут произвольно сосредоточиться на воспринимаемых объектах, у них сильно снижена работоспособность, а также в значительной степени нарушена познавательная активность [4].

Т. В. Князева замечает, что дети с ЗПР имеют нестойкое и обратимое нарушение развития психических процессов, что и становится основным

препятствием для их нормального обучения и развития, и неустойчивость внимания – основной препятствующий развитию и обучению фактор [1].

Г. И. Жаренкова отмечает в качестве причины неустойчивости внимания у детей с ЗПР недостаточно развитую функцию самоконтроля у таких детей. Э. Я. Пекелис отмечает, что неустойчиво не все внимание, а такая его форма, как активное произвольное внимание [5].

В работах Л. И. Переслени упоминается, что у детей с ЗПР внимание не только неустойчивое, но и рассеянное, чем можно объяснить их низкую работоспособность. В.В. Лебединский говорит, что внимание у детей с ЗПР имеет два типа рассеяния – когда ребенок обладает некоторым умением сосредоточить свое внимание на воспринимаемом объекте, но оно быстро ослабевает и рассеивается, и когда ребенок с ЗПР в принципе не может сконцентрироваться ни на чем [2].

В исследованиях Л. Ф. Чупров описывает, что в наибольшей степени у детей с ЗПР наблюдаются отличия в структуре внимания по сравнению с детьми с нормой развития в таких свойствах, как распределяемость, переключаемость и избирательность. Дети с ЗПР дезорганизованы из-за неумения сконцентрировать внимание, рассеяны и не могут выполнять задания и действовать по инструкции, поскольку не могут их в должной степени внимания и его концентрации воспринимать [1].

Л. Н. Блинова пишет, что дети с ЗПР не могут надолго или не могут в принципе концентрировать внимание и долго удерживать его на том или ином виде деятельности. Соответственно, у них наблюдается недостаточность целенаправленности деятельности, импульсивность в распределении внимания. Часто дети с ЗПР инертны, и им очень сложно переключить с трудом сосредоточенное на одном объекте внимание на другой. Недостаточность и рассеянность внимания приводит к тому, что дети с ЗПР не могут сосредотачиваться на деталях, не вслушиваются в обращенную к ним речь, соответственно, не могут довести начатое задание до конца. Значительно позже, дети начинают понимать, что не способны к выполнению заданий в полной мере, у них начинает развиваться равнодушие к попыткам обучения, негативное отношение к тем заданиям, которые требуют концентрации и напряжения внимания. Дети забывают детали задания, теряют предметы, необходимые для его выполнения [1].

Произвольное внимание у детей с ЗПР изучалось такими исследователями, как Т. А. Власова, В. И. Лубовский, Н. А. Цыпина, которые отмечают его нарушенность в любом случае – внимание ребенка с ЗПР сложно привлечь, и еще сложнее зафиксировать и удержать [3].

Особенности внимания детей с ЗПР приводят к недоразвитию личности и деятельности, которые особенно усугубляются под влиянием негативной социальной ситуации. В условиях же положительного отношения к ребенку, коррекционно-развивающего обучения появляются позитивные тенденции к компенсации дефекта.

В ходе работы с детьми с ЗПР старшего дошкольного возраста выявлена неустойчивость, рассеянность внимания, наблюдаются трудности переключения и низкая концентрация на объекте. Дети не могут долгое время сосредоточиться на задании, быстро устают, появляется сонливость, вялость. Это свидетельствует об истощаемости внимания в группе детей. Следует отметить, что в процессе работы у детей наблюдались частые колебания внимания, а также низкая заинтересованность в правильном выполнении задания.

Для исследования данной проблемы, была проанализирована психолого-педагогическая и медицинская литература по изучению внимания у детей старшего дошкольного возраста, с задержкой психического развития и проведена работа с 20 детьми старшего дошкольного возраста в возрасте 6–7 лет, 10 девочек, 10 мальчиков. Дети были с диагнозом – ЗПР, поставленным ПМПК. Нами было исследовано внимание у 20 детей с нормой развития, старшего дошкольного возраста в возрасте 6–7 лет, из них 10 девочек и 10 мальчиков.

Для диагностики внимания детей старшего дошкольного возраста с задержкой психического развития мы использовали следующие тесты:

- Корректирующая проба Бурдона.
- Таблица Шульте.
- Методика Рисса.

Характер распределения в группах детей по степени выраженности устойчивости и концентрации внимания согласно полученным результатам по корректирующей пробе Бурдона представлен на рисунке 1.

В группе детей старшего дошкольного возраста с нормативным уровнем развития высокий уровень развития и концентрации внимания отмечался у 20 % (4 ребенка) детей, средний – у 60 % (12 детей) детей и низкий – у 20 % детей (4 ребенка). У детей же с ЗПР высокий уровень отмечался у 10% детей (2 детей), средний – у 40 % детей (8 детей) и низкий – у 50 % детей (10 детей). У детей с низким уровнем внимания отмечается неумение долго сосредотачиваться на одном виде деятельности, они все время блуждают взглядом.

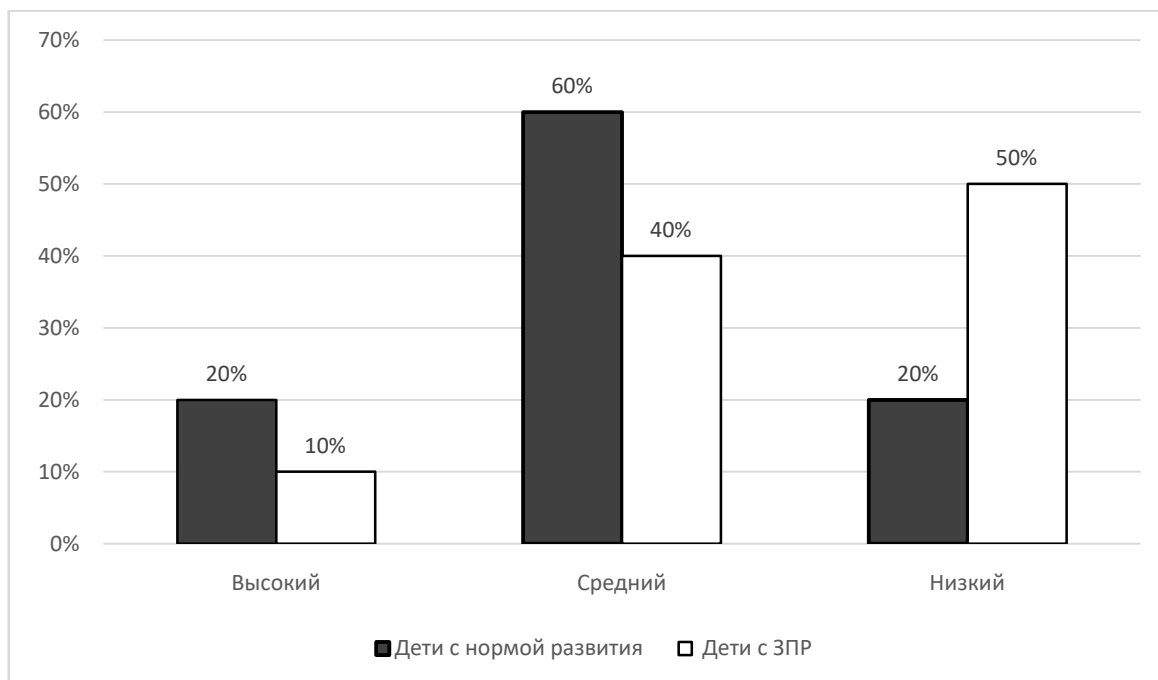


Рис. 1. Уровень устойчивости и концентрация внимания у детей с ЗПР (в %)

Таким образом, дети с ЗПР по сравнению с детьми с нормативным уровнем развития имеют достоверно более низкие показатели устойчивости и концентрации внимания.

Распределение по уровню развития способности к переключению внимания у детей из изучаемых групп согласно таблицам Шульте представлено на рис. 2.

В группе детей старшего дошкольного возраста с нормативным уровнем развития высокий уровень переключаемости внимания отмечался у 20 % детей (4 детей), средний – у 60 % детей (12 детей) и низкий – у 20 % детей (4 детей). У детей же с ЗПР высокий уровень отмечался у 10 % детей (2 детей), средний – у 50 % детей (10 детей) и низкий – у 40 % детей (8 детей).

Следовательно, дети с ЗПР по сравнению с детьми с нормативным уровнем развития имеют более низкие показатели переключаемости внимания. Если дети с ЗПР играют с одной игрушкой, то на другую их переключить очень трудно.

Распределение по уровню развития способности к переключению внимания у детей из изучаемых групп по методике Рисса представлено на рис. 3.

В группе детей старшего дошкольного возраста с нормативным уровнем развития высокий уровень объема внимания отмечался у 20 % детей (4 детей), средний – у 60 % детей (12 детей) и низкий – у 20 % детей (4 детей). У детей же с ЗПР высокий уровень отмечался у 10 % детей (2 детей), средний – у 60 % детей (12 детей) и низкий – у 30 % детей (7 детей).

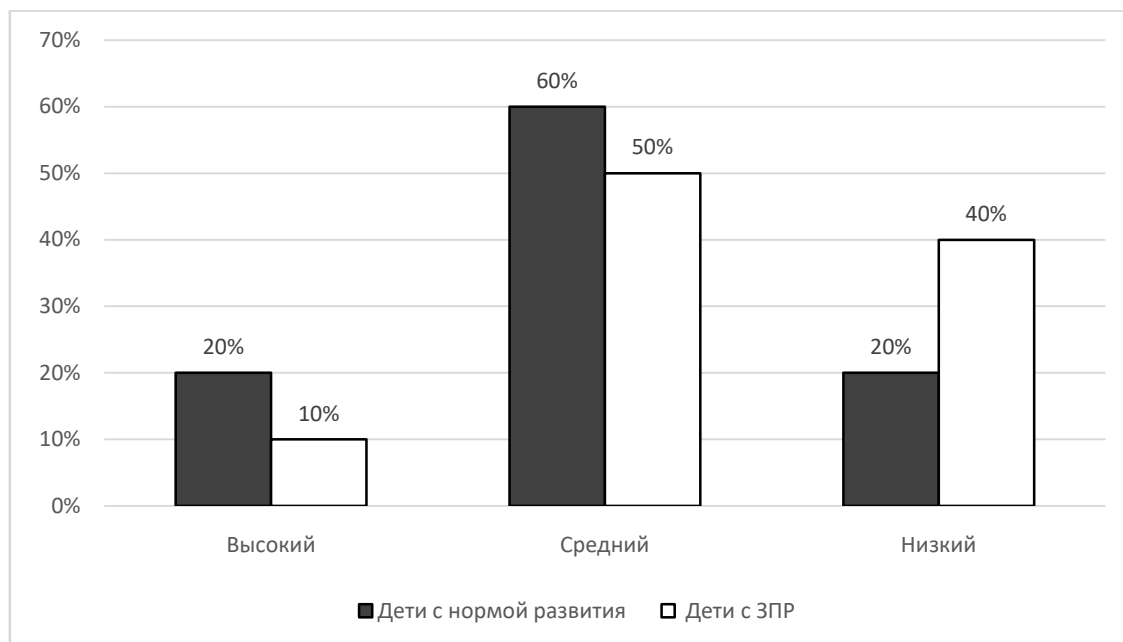


Рис. 2. Уровни развития способности к переключению внимания детей с нормативным уровнем развития и с ЗПР (в %)

Дети с ЗПР в сравнении с детьми с нормативным уровнем развития имеют более низкие показатели объема внимания.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что разработанная нами программа по развитию внимания у детей с ЗПР, способствует прогрессу в развитии детей. Значит, ее можно рекомендовать специалистам в работе с детьми с ЗПР.

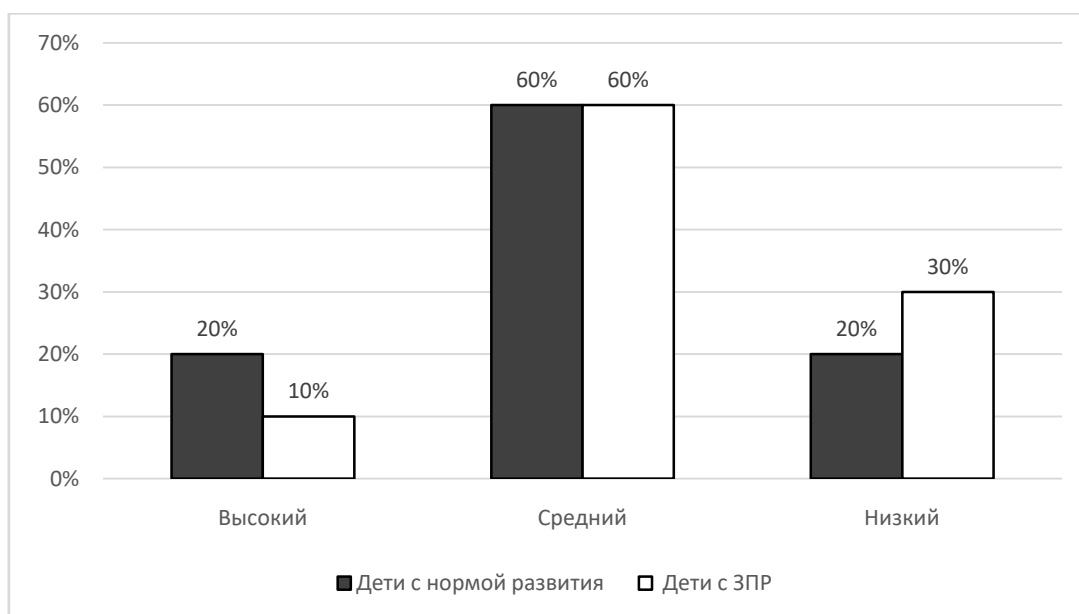


Рис. 3. Уровни объема внимания детей с нормативным уровнем развития и с ЗПР (в %)

Библиографический список

1. Абасалиева, З. А. Особенности внимания детей с ЗПР / З. А. Абасалиева // Специальная педагогика. – 2016. – № 6. – С. 54–58.
2. Авдейчук, Н. А. О формах и методах коррекционно-развивающей работы / Н. А. Авдейчук // Коррекционно-развивающее образование. – 2013. – № 3. – С. 55–56.
3. Екжанова, Е. А. Системный подход к разработке программы коррекционно-развивающего обучения детей с нарушением интеллекта / Е. А. Екжанова // Дефектология. – 2014. – № 8. – С. 30–34.
4. Закрепина, А. В. Разработка индивидуальной программы коррекционно-развивающего обучения и воспитания детей дошкольного возраста с отклонениями в развитии / А. В. Закрепина // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. – 2015. – №8. – С. 60–70.
5. Лебединский, В. В. Нарушения психического развития у детей / В. В. Лебединский. – М.: Наука, 2015. – 240 с.
6. Пузанов, Б. П. Коррекционная педагогика / Б. П. Пузанов. – М.: Знание, 2012. – 600 с.
7. Специальная психология / Под. ред. В. И. Лубовского. – М.: Академия, 2015. – 420 с.
8. Стребелева, Е. А. Коррекционно-развивающее обучение детей в процессе дидактических игр: пособие для учителя-дефектолога / Е. А. Стребелева. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2014. – 256 с.
9. Уфимцева, Л. П. Диагностические материалы для работы с младшими умственно отсталыми школьниками / Л. П. Уфимцева // Специальная психология. – 2013. – № 5. – С. 18–24.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

УДК 005

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В. В. Биба,
Омская гуманитарная академия

Менеджмент по управлению персоналом претерпевает изменения в последнее время – он отличается от традиционной, существовавшей более чем 50 лет системы управления персоналом тем, что он направлен на оценку вклада персонала в достижение корпоративных целей, которыми являются лояльность клиентов, экономия издержек, рентабельность производства.

Ключевые слова: менеджмент, управление персоналом, современный подход к управлению персоналом.

PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

V. V. Biba,
Omsk humanitarian Academy

HR management is undergoing changes recently – it differs from the traditional, more than 50 years of the personnel management system, in that it is aimed at assessing the contribution of personnel in achieving corporate goals, which are customer loyalty, cost savings, profitability of production.

Keywords: management, personnel management, modern approach to personnel management.

Термин «управление персоналом» на протяжении последних пятидесяти лет применялся в описании основных функций управления – процедуры поиска кандидатов и принятия на работу, развитие, обучение, ротацию, обеспечение безопасности либо увольнение. Таким образом, «управление персоналом» – это вид деятельности по руководству людьми, направленный

на достижение целей фирмы либо предприятия с помощью труда, опыта, таланта этих людей при учете их удовлетворенности трудом [1].

Но если рассматривать современные требования к управлению персоналом, то определение имеет уже другой акцент – вклад персонала для достижения корпоративных целей, ключевыми из которых являются лояльность клиентов, экономия издержек, рентабельность производства, при этом важным остается сохранение и увеличение удовлетворенности работой персонала и создание атмосферы сотрудничества с работниками.

На рисунке 1 отражены основные направления создания атмосферы сотрудничества.

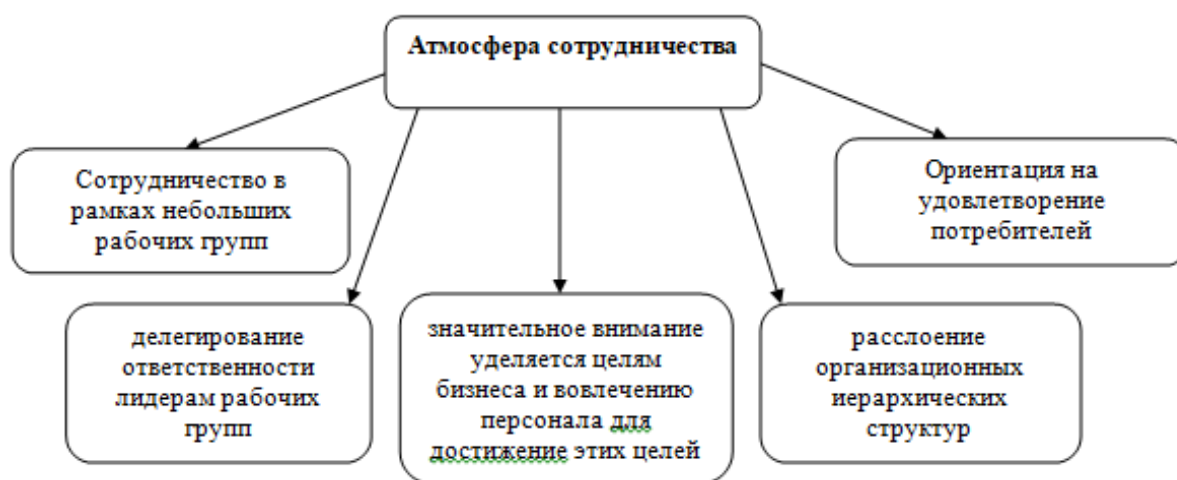


Рис. 1. Составляющие атмосферы сотрудничества на современном предприятии

Необходимо отметить, что вместо жесткой регламентации процедур, вызывающей противоречивые отношения между работодателем и наемным рабочим, появились новые тенденции – сотрудничество, делегирование полномочий, вовлеченность в бизнес-процессы, седиментация управленческих иерархических структур [1].

На рисунке 2 отражены основные элементы современного подхода управления персоналом.

В таблице представлены сравнительные характеристики «старого» и «нового» подхода к человеческому капиталу.

Можно отметить, что современный подход управления персоналом более широк – в нем сохранены как старые способы, так внедрены и новые – анализ качества и контроль, аттестация, разработка программы профессиональной подготовки, а также остается важной функция мотивации.

Анализируя таблицу, можно сделать вывод о том, что при оценке эффективности использования трудовых ресурсов компания должна оценить

не только сам трудовой ресурс, но и эффективность системы управления этим ресурсом.



Рис. 2. Современный подход к управлению персоналом

Рассматривая мировой управленческий опыт, стоит отметить, что в зарубежных компаниях используются достаточно разнообразные персоналотехнологии, различные модели кадрового менеджмента, которые в основном нацелены на более полную реализацию трудового и творческого потенциала для достижения общего экономического успеха и удовлетворения личных потребностей работников.

Сравнительные характеристики отношений к человеческому капиталу на предприятии

Старый подход	Новый подход
Расходы на работников - это затраты	Расходы на работников - инвестиции
Служба HR - это центр затрат	Служба HR - это стратегический партнер в достижении бизнес целей
HR департамент сам придумывает показатели своей эффективности, его деятельность не прозрачна	В разработке HR-технологий и мониторинге показателей принимают участие финансовые и иные службы организации, деятельность службы HR прозрачна
Акционеры мало интересуются положением дел в HR	Акционеры интересуются положением дел в HR-сфере
Человеческий капитал не учитывается в сделках слияний и поглощений	Человеческий капитал рассчитывается в сделках слияний и поглощений

Основными направлениями развития системы управления персоналом на современном этапе являются информационное обеспечение систем управления персоналом и совершенствование систем управления персоналом [3].

Так, информационной базой для управления персоналом служат количественные характеристики процессов, которые происходят в составе работников либо в социальной и производственной среде, окружающей работников, данную информацию необходимо собирать, хранить, перерабатывать, анализировать, поэтому возникает объективная необходимость создания специальной информационной системы. Предназначение таких информационных систем – оптимизация работы руководства и кадровой службы организации, что в конечном итоге способствует повышению производительности их труда.

Совершенствование систем управления персоналом зависит от того, на какой стадии находится сама технология управления персоналом, поэтому может касаться всей технологии, а может изменять какие-либо ее элементы, к которым относятся [2]:

- 1) документационное обеспечение управления персоналом;
- 2) анализ потребностей в работе с персоналом;
- 3) оценка требований рабочих мест;
- 4) оценка профессионально важных качеств;
- 5) стимулирование и оплата труда;
- 6) планирование персонала;
- 7) подбор и адаптация персонала;
- 8) оценка уровня квалификации;
- 9) обучение и развитие персонала;
- 10) оценка социально-психологического климата.

Необходимо отметить, что в современной науке и практике управленческого менеджмента происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей, т. к. именно трудовые ресурсы являются важнейшим, стратегическим ресурсом предприятия.

Библиографический список

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: [Текст]: Учебник для вузов. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 407 с.
2. Бабак, К. В. Трудовой потенциал предприятия: сущность и методы оценки / К. В. Бабак, А. И. Таюрский // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. Социально-экономические и гуманитарные науки. – 2015. – №2. – С. 264–265.
3. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Текст]: учеб. пособие / М. И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 192 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2017. – 448 с.

5. Потуданская, В. Ф. Оценка трудового потенциала персонала предприятия [Текст] / Л. В. Трункина // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского Института Бизнеса. – 2015. – № 4. – С. 96–101.

6. Тихонова, Е. Ю. Методические аспекты оценки трудового потенциала [Текст] / Е. Ю. Тихонова // Вестник. – 2016. – № 4. – С. 32–38.

7. Труфанова, К. В. Основы управления трудовым потенциалом организации [Текст] / К. В. Труфанова // Вестник БУКЭП. – 2015. – № 4. – С. 351–354.

УДК 338.2

ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АЛЬТЕРНАТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ

**В. В. Бирюков,
Омская гуманитарная академия**

В статье показана ограниченность сложившихся подходов к анализу промышленной политики. Обосновывается целесообразность ее изменения на основе использования альтернативной парадигмы, предполагающей отказ от индивидуалистической методологии и исходя из интерсубъективной природы экономической реальности, а также корректного инкорпорирования в многоуровневую и многомерную экономику культурно-ценностного фактора, и государственного регулирования как деятельности особого актора.

Ключевые слова: промышленная политика, промышленное производство, Вашингтонский консенсус, Барселонский консенсус, экономический рост, ценностно-институциональная модель.

INDUSTRIAL POLICY: CONCEPTUAL ALTERNATIVES OF FORMATION

**V. V. Biryukov,
Omsk umanitarian Academy**

The article shows the limitations of the existing approaches to the analysis of industrial policy. The expediency of its change on the basis of use of the alternative paradigm assuming refusal from individualistic methodology, and proceeding from the intersubjective nature of economic reality, and also correct incorporation

in multilevel and multidimensional economy of the cultural value factor and state regulation as activity of the special actor is proved.

Keywords: industrial policy, industrial production, Washington consensus, Barcelona consensus, economic growth, value-institutional model.

Складывающиеся сегодня в современной экономике противоречивые тенденции, связанные со сменой технико-экономической парадигмы, изменением природы и усилением влияния глобальной конкуренции на развитие промышленного производства, обуславливают настоятельную потребность радикального переосмысления подходов, используемых при проведении промышленной политики. При этом важно принимать во внимание особенности формирования современной когнитивной ситуации, которые сложились в экономической науке за последние десятилетия в связи поворотом в экономическом мейнстриме от вашингтонско-консенсусного политико-экономического цикла, возникшего в конце 80-х годов прошлого века, к барселонскому циклу.

Вашингтонский консенсус, как указывал его разработчик Дж. Уильямсон, «был призван суммировать то общее, что было между неолибералами и остальным Вашингтоном» [1, р. 50], и характеризовал экономическую политику, к которой Вашингтон подталкивал мир исходя из коллективного мнения, основанного на классическом мейнстриме экономической теории с учетом идей Дж. Кейнса; однако ни одна идея, порожденная литературой по экономике развития, не играла существенной роли в обосновании Вашингтонского консенсуса. Вместе с тем данный «консенсус никогда не был всеобщим. У него были авторитетные оппоненты на пике популярности в первой половине 90-х, оставались влиятельные сторонники после громких заявлений о его кончине. Во всех своих версиях – латиноамериканской и восточноевропейской, глобально-политической и научной – он становится объектом острых идейных битв» [2, с. 16]. В середине прошлого десятилетия в связи с крайне разочаровывающими результатами реализации рекомендаций Вашингтонского консенсуса сформировались концептуальные контуры Барселонского консенсуса. При этом было обращено внимание на важность не только государственного регулирования, способствующего росту конкурентоспособности национальной экономики на основе создания условий для сокращения производственных и транзакционных издержек, но также и идей сторонников теорий экономического развития о необходимости государственной поддержки позитивных структурных изменений в экономике, отдельных секторов и отраслей, обладающих конкурентными преимуществами.

Сегодня в условиях поствашингтонского консенсуса возникает настоятельная потребность переосмысления промышленной политики, причин, сферы и механизма ее осуществления. Обычно наиболее общая причина проведения промышленной политики связывается с «провалами» рынка. При этом выделяется два типа его «провалов». Во-первых, для успешного функционирования рынка требуется поддержание макроэкономической стабильности, социальное страхование и социальная защита, защита прав собственности и другие регулятивные меры. Во-вторых, в экономике складываются структурные дисфункции в результате системных ошибок рыночных механизмов координации, не учитывающих агломерационные эффекты, проблемы рождения новых отраслей, неполноты рынка рисков и др. Основные аргументы против промышленной политики состоят в том, что, во-первых, возникающие по различным причинам «провалы» государства могут привести к большим издержкам, чем «провалы» рынка; во-вторых, промышленная политика порождает неравенство в условиях конкуренции, искажает сигналы, характеризующие реальную картину рыночных условий хозяйствования, и мотивацию субъектов экономики, что обуславливает формирование неэффективного механизма распределения ресурсов. Данные аргументы сегодня обычно используются для оправдания проведения неолиберальной версии промышленной политики, ориентированной на минимизацию воздействия государства на предпринимательскую деятельность.

Общим изъяном конкурирующих интерпретаций промышленной политики является то обстоятельство, что они представляют собой различные теоретические версии доминирующей парадигмы, опирающейся на принципы неопозитивизма и методологического индивидуализма. Это обуславливает использование рабочей модели описания картины экономической реальности, которая «принимает цели, мотивы и предпочтения индивидов как данные и допускает лишь рассуждения о средствах. Это приспособительная модель <...> Проблема ценностей как проблема выбора между разными целями, как вопрос о том, по каким критериям совершать этот выбор, методологически исключается. Экономическая проблематика сводится всего-навсего к проблеме координации уже имеющихся целей, причем избирательные действия рассматриваются не как настоящий выбор между целевыми альтернативами, а как приспособительные процессы. В этой модели предпочтения не проверяются на их разумность.» [3, с. 40]. Эволюция теорий в рамках данной парадигмы происходит фактически только на основе различных версий изменения инструментальной составляющей рабочей модели целерационального поведения акторов, экономические мотивы, цели и интересы которых не соизмеримы. В связи с этим в рамках данной парадигмы возникает

ограниченная и искаженная интерпретация проблемного поля исследования промышленной политики, которая неизбежно рассматривается как внешний по отношению к экономике процесс, как процесс вмешательства государства в экономику, т. е. по своей природе выступает не экономическим, а политическим процессом.

Сегодня, как пишет Д. Родник, «в большинстве наиболее авторитетных теорий выбора экономической политики ключевую роль играют частные интересы (vested interests): элиты, лоббистские группы, агенты, занятые поиском ренты, – все они решают свои задачи за счет общества в целом. Экономисты, политологи и другие обществоведы апеллируют к силе частных интересов, чтобы найти объяснение главных проблем в теориях регулирования, международной торговли, экономического роста и развития и во многих других областях <...> Любая политико-экономическая модель, в которой не уделяется существенного внимания частным узкогрупповым интересам, скорее всего останется неполной и бессодержательной. Но из этого не следует, что интересы – это ключевой фактор, влияющий на результаты политических процессов... Как только будет осознана изменчивая природа интересов, они в значительной степени будут рассматриваться как определяющие факторы, и пространство возможных исходов станет намного шире» [4, с. 22–23].

Парадигмальное переосмысление промышленной политики предполагает рассмотрение ее как особого вида экономической деятельности государства и важной составляющей экономической реальности, которая выражает сложившиеся под влиянием разнообразных факторов противоречивые связи и процессы взаимодействия акторов, обладающих определенной экономической культурой, являющейся составной частью экономической культуры и сочетающей в себе общие и индивидуальные элементы [5]. Интерсубъективная экономическая реальность складывается и воспроизводится при помощи коммуникативных практик и ценностно-когнитивных процессов, влияющих на мотивацию, формирование интересов и поведение людей. Она включает в себя комплекс разделяемых ценностно-смысловых представлений о нормах и правилах экономических взаимодействий на разных уровнях экономики, организационно-институциональном порядке, желаемом устройстве властно-распорядительных отношений и приоритетах экономическо-технологических изменений. Данные представления опираются на сложившиеся в ходе нормативно-коммуникативных практик убеждения о рациональном сочетании взаимодополняющих этико-экономических ценностей (равенстве и неравенстве, сотрудничестве и конкуренции, свободе и регламентации, ответственности и инициативе и др.), ориентирующих на поддержание справедливых и взаимовыгодных взаимодействий по вертикали и горизонтали, обеспечивающих

устойчивый рост производительности и общественного благосостояния на основе конструирования успешных механизмов коококонкуренции (взаимодействия акторов, одновременно включающее кооперацию и конкуренцию) [6].

При этом важно принимать во внимание наличие трех основных структурообразующих уровней промышленной политики – ценностно-нормативного, институционально-организационного и регулятивно-инструментального. Данные три уровня промышленной политики представляют собой не некое механическое наложение, а так называемую голографическую структуру или систему вложенных друг в друга видов экономической деятельности. Легитимные методы и инструменты промышленной политики могут разрабатываться лишь в рамках сформировавшейся институциональной среды, в свою очередь, легитимные изменения регулятивных норм и правил возможны только в морально-приемлемых пределах, формах, оправданных с точки зрения сложившихся в данных конкретно-временных условиях развития национальной экономики доминирующих культурно-ценностных установок. Успешность промышленной политики зависит от степени соответствия вырабатываемых в трех ее основных сферах ответов на вызов экономической реальности [7].

Происходящие перемены в промышленной политике ведущих стран обуславливаются процессами усложнения экономической реальности, которые приводят к изменению соотношения транзакционных издержек трех основных способов координации – конкуренции, власти и сотрудничества – в пользу последнего. Многочисленные эмпирические исследования указывают на существенное влияние экономической культуры и нормативных бизнес-практик на экономический рост и результаты предпринимательской деятельности. Эволюция нормативных практик сопровождается интернализацией этико-экономических норм под влиянием роста благосостояния, человеческого и социального капиталов, значимости этико-репутационных факторов и отношений доверия [8]. В этих условиях складывается принципиально новый несущий каркас для конструирования институциональных форм и бизнес-процессов, позволяющих успешно генерировать и использовать инновации за счет расширения горизонта регулирования экономико-технологических изменений и инновационно-предпринимательского цикла, устранения провалов рынка и использования экстерналий, относительного сокращения производственных и транзакционных издержек. Развитие горизонтальных и вертикальных связей происходит в результате инкорпорирования в эти связи института партнерства, распространения разнообразных форм межфирменной инновационной кооперации и участия в них властных структур, делегирования отдельных властных функций общественным институтам. Возникающий, в связи с этим переход от конкурентно-конфронтационной модели промышленной

политики к консенсусно-интегративной осуществляется на основе развития механизмов коококурентции и под влиянием противоречивых изменений ценностно-нормативных и институционально-инструментальных механизмов.

Успешное решение сложных проблем, обусловленных сменой технико-экономической парадигмы, предполагает пересмотр устаревшей системы экономико-ценностных приоритетов, разработку взвешенно-проактивной промышленной политики, способной задействовать новые факторы генерирования и распределения совокупных выгод развития кооперационно-конкурентных преимуществ на основе поиска и конструирования благоприятного ценностно-институционального компромисса интересов всех групп акторов. В третьей четверти прошлого века на восходящей волне большого цикла в передовых странах доля доходов от труда повысилась, что сопровождалось более равномерным распределением доходов и высокими темпами роста производительности национальных экономик. В конце прошлого века в условиях нисходящей волны возникает поворот в тенденциях распределения доходов. Например, 1 % американцев с самыми высокими доходами в настоящее время присваивает почти четверть национального дохода и удвоил свою долю за последние 25 лет; этот же 1 % населения увеличил свою долю в национальном богатстве с 33 до 40 % [9, р. 88]. (В России дифференциация в распределении доходов существенно больше) Проблемы современной экономики, как отмечает Дж. Стиглиц, вызваны не капитализмом, а «эрзац-капитализмом», основанным на присвоении ренты и невнимании к интересам большей части населения [9, р. 125, 194]. Сформировавшаяся экономическая модель во многих странах исходит из абсолютизации значимости таких ценностей, как частная собственность и частное предпринимательство, конкуренция и экономическая свобода, которые эксплуатируются в интересах немногих для легитимации сложившегося институционально-регулятивного дисбаланса, что существенно затрудняет выработку адекватного ответа при формировании промышленной политики на новые вызовы, связанные с переходом от политики дерегулирования и создания «правильных институтов рынка» к политике конструирования «правильной системы ценностных ориентаций и институтов национальной экономики».

В последнее время вопросы формирования инклюзивной экономики и инклюзивной промышленной политики все больше привлекают внимание ученых, выступающих с докладами в международных организациях (МВФ, ЕБРР, Всемирного банка и др.). Для оценки качества экономического роста эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ) предложили использовать Индекс инклюзивного развития (Inclusive Development Index). Они указывают на то, что для успешного и устойчивого экономического роста необ-

ходимо активно инвестировать в человеческий капитал и проводить структурные изменения, плодами которых могут воспользоваться все слои населения, а не только его небольшая часть. В рейтинге 2017 г. наша страна заняла 13-е место среди 79 развивающихся стран, эксперты ВЭФ считают важным сделать доступными финансовые услуги для российского промышленного бизнеса, особенно для малого и среднего предпринимательства, а также ввести шкалу прогрессивного налогообложения для формирования инклюзивной модели экономического развития. Однако сформировавшиеся на протяжении последних лет стагнационные тенденции в отечественной экономике указывают как на необходимость, так и на недостаточность данных мер. Для радикального изменения к лучшему сложившейся в российской промышленности ситуации возникла настоятельная потребность смены праволиберальной парадигмы экономической политики, которая ориентирована на воспроизводство неадекватной российским реалиям ценностно-институциональной модели, противоречащей не только новому уровню понимания сложности современной экономики, соответствующего рекомендациям Барселонского консенсуса, но и даже отдельным прагматичным положениям Вашингтонского консенсуса [7], соответствующим уровню развития экономического мейнстрима 1980-х годов.

Библиографический список

1. Williamson, J. The Washington Consensus Revisited / Economic and Social Development in the XXI Century. Ed. by L. Emmerij. Wash., 1997.
2. Ананьин, О. Вашингтонский консенсус: пейзаж после битв / О. Ананьин, Р. Хаиткулов, Д. Шестаков // Мировая экономика и международные отношения. – 2010. – №12. – С. 15–27.
3. Козловски, П. Этика капитализма. Эволюция и общество / П. Козловски. – СПб.: «Экономическая школа», 1996. – 158 с.
4. Родник, Д. Когда идеи важнее интересов: предпочтения, взгляды на мир и инновации в экономической политике / Д. Родник // Вопросы экономики. – 2015. – №1. – С. 22–44.
5. Бирюков, В. В. Ценностно-рациональное поведение и системно-эволюционная парадигма структуризации экономики / В. В. Бирюков // Вестн. СибАДИ. – 2016. – №3 (49). – С. 119–132.
6. Brandenburger, A., Nalebuff, B. Co-opetition. N. Y.: Broadway Businesses. 1996.
7. Бирюков, В. В. Смена парадигмы промышленной политики в России: от неолиберальной к неиндустриальной / В. В. Бирюков // Вестн. Омского ун-та. – 2017. – №4 (60). – Сер. «Экономика». – С.5–13.
8. Полтерович, В. Позитивное сотрудничество: факторы и механизмы эволюции / В. Полтерович // Вопросы экономики. – 2016. – №11. – С. 5–23.
9. Stiglitz, J. E. The great divide. N. Y.: W. W. Norton & Co. 2015.

УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

С. А. Бондарева,

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

В статье рассмотрена одна из важнейших и сложных проблем на сегодняшний день – кадровая политика, в которой неустойчивость развития экономики проявляется в увеличении текучести кадров. Приведен ряд способов для снижения потерь рабочей силы, в том числе улучшения условий труда, где присутствует материальное и нематериальное стимулирование труда работников. Указан наиболее эффективный стиль руководства для достижения максимальной работоспособности персонала.

Ключевые слова: условия труда, конфликт, заработная плата, стимулирование труда, текучесть кадров.

LABOR CONDITIONS AS A FACTOR OF INCREASING THE PERSONNEL WORKING EFFICIENCY

S. A. Bondareva,

Dostoevsky Omsk State University

The article considers one of the most important and complex problems for today – the personnel policy, in which the instability of the development of the economy is manifested in the growth of staff turnover. A number of ways have been presented to reduce labor losses, including the improvement of working conditions, where there is material and non-material incentive for workers. The most effective management style is indicated to achieve maximum efficiency of personnel.

Keywords: working conditions, conflict, wages, labor incentives, staff turnover.

В современном мире прибыльность предприятия и его конкурентоспособность во многом зависят от уровня деловой активности. На любом предприятии необходимым является рациональный и адекватный подход работника к выполнению своей задачи, которая обязательно должна соответствовать интересам организации. Но иногда цели и задачи работника и организации не совпадают.

Так складывается по причине того, что работник хочет получать высокую заработную плату, но работать при этом меньше, а работодатель, наоборот, хочет расходовать меньше денежных средств на выплаты заработной платы работникам. Поэтому в организации случаются конфликтные ситуации, иногда доходящие до увольнения и перехода человека на другую работу. Конфликта можно избежать, если донести до работника информацию, содержащую его должностные обязанности. Человек должен четко понимать, выполнения какой работы от него требуют и какие цели при этом должны быть достигнуты. Большую часть своего времени работник находится на своем рабочем месте, и поэтому руководитель обязан предоставить нормальные условия для работы. Также он должен проанализировать, в каком настроении человек приходит на работу, что его не устраивает, или, наоборот, мотивирует. Работодатель обязан знать заранее, как усовершенствовать труд работника с целью производства большего объема продукции (рис. 1).

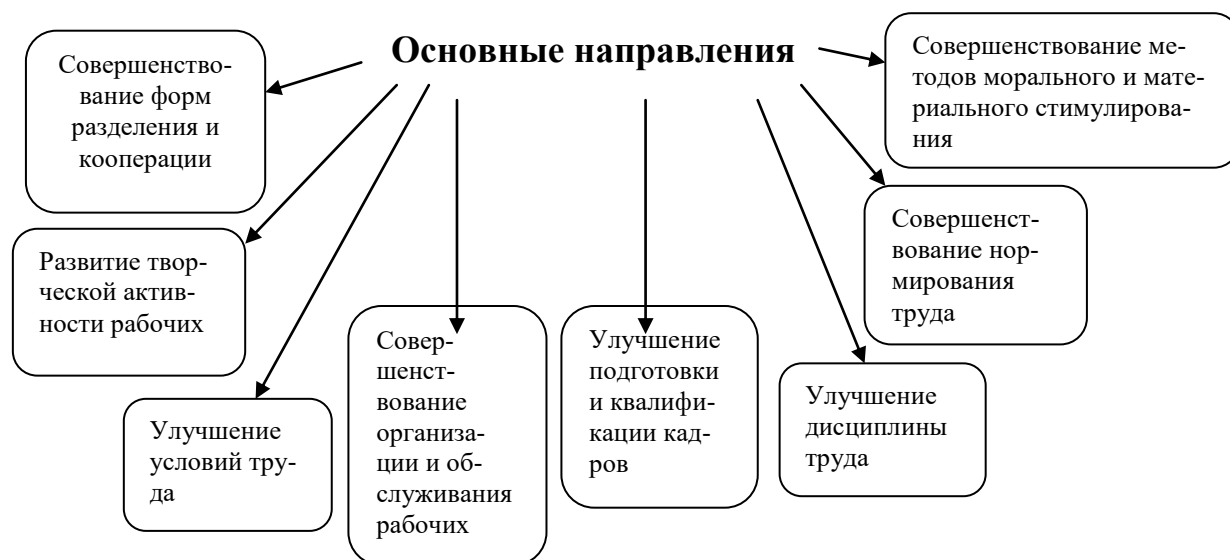


Рис. 1. Основные направления улучшения условий труда

Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном стиле работы (исходя из мировой практики наиболее эффективным стилем руководства является демократия). При нем работодатель должен дать понять работнику, кто здесь является руководителем. Этот стиль предполагает разделение власти и участие работников в управлении производством, где ответственность соответствует полномочиям, а также проявляется инициатива со стороны работника, коллектива. Для выработки инициативы работодатель должен мотивировать своих подопечных материальным и нематериальным стимулированием.

Материальное стимулирование включает все виды денежных выплат, которые применяются в организации, и все формы материального неденежного стимулирования (рис. 2). Сущность материального стимулирования наемных работников заключается в стимулировании работника к наиболее полному проявлению и использованию своего трудового потенциала, направленного на развитие и процветание организации. В основе мер материального характера лежит оплата труда персонала. Материальные стимулы включают в себя все виды денежных выплат и все формы материального неденежного стимулирования. Достойная заработная плата оказывает большое влияние на положительный имидж работодателя и работоспособность сотрудника. Систему стимулов персонала нельзя назвать эффективной, если она основана только на действии материальных факторов и не включает нематериальные стимулы, которые могут включать в себя программу предоставления бесплатных санитарно-курортных путевок, льготы на медицинское обслуживание, корпоративный отдых, а также вручение грамот лучшим работникам, возможность самореализации и творчества.



Рис. 2. Виды стимулирования труда

Понятие «стимулирование труда» очень тесно связано с понятием текучести кадров, т. к. причиной высокой текучести кадров является не только неудовлетворенность работников содержанием возложенных на них обязанностей, требований к ним, но и система, и уровень вознаграждения за труд.

Исследованию факторов, влияющих на мотивацию работников и текучесть кадров, в научной литературе уделяется много внимания. В зависимости

от наличия проблем организации коэффициент текучести кадров может повышаться или понижаться. Частые перемены негативно сказываются на неформальных отношениях в коллективе. Поиск и подбор кадров требуют специальных финансовых затрат, поэтому следует как можно раньше выявить причины увольнения людей и предпринять необходимые меры предотвращения сложившейся ситуации.

Причины могут быть различны – как по вине руководителя, так и по вине самих работников. Рабочий график играет важнейшую роль при достижении целей и задач компании и своих личных. Личными целями могут быть – продвижение по карьерной лестнице, изменение круга общения, высокая заработная плата, самовыражение и т. д. Если человек работает на неудобной для него работе, которая характеризуется отдаленностью от дома, неподходящим для работника рабочим графиком, то это приводит, как правило, к усталости и переутомлению. Еще одним фактором является отсутствие контакта работника с коллективом, предвещающее многочисленные конфликтные ситуации. Поэтому руководителю нужно обратить внимание на эту проблему, помочь найти пути решения конфликта между сотрудниками организации. Одной из причин конфликта и увольнения может послужить назначение другого человека (друга или родственника кого-то из руководителей) без учета его квалификации, но внесшего значительный вклад в развитие организации, тогда сотрудники начинают разочаровываться в начальстве, что косвенно влияет на имидж организации.

Если проследить за дальнейшими действиями человека, то мы увидим, что работник будет искать такую работу, где высокая оплата труда, есть социальный пакет, ценят специалистов, четко распределены обязанности, присутствует командный дух и доброжелательная атмосфера, учитывают потребности и возможности каждого сотрудника.

Библиографический список

1. Материальное и нематериальное стимулирование сотрудников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.webkursovik.ru/kartgotrab.asp?id=-99585> (Дата обращения: 30.03.2018).
2. Текучесть кадров: формула расчета. Текучесть кадров – это... [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://fb.ru/article/174065/tekuchest-kadrov-formula-rascheta-tekuchest-kadrov--eto> (Дата обращения: 30.03.2018).

ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В ЖИЛИЩНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

**О. В. Демиденко,
Омская гуманитарная академия,
Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет,
г. Омск**

В данной статье рассмотрены инновационные организационно-технологические решения в жилищном строительстве, направленные на повышение тепловой эффективности и поддержание комфортных параметров микроклимата при экономическом обосновании их внедрения. Совместное использование инновационных строительных технологий позволяет создать оптимальную энергоэффективность, снизить затраты на энергоносители и функционирование зданий, продлить срок эксплуатации зданий, улучшить экологическую ситуацию.

Ключевые слова: строительство, организационно-технологические решения, энергосберегающие инновационные строительные технологии, микроклимат, экология

ENERGY EFFICIENT ORGANIZATIONAL-TECHNOLOGICAL SOLUTIONS IN HOUSING CONSTRUCTION

**O. V. Demidenko,
Omsk humanitarian Academy,
Siberian State Automobile and Highway University, Omsk**

This article considers innovative organizational and technological solutions in housing construction aimed at increasing thermal efficiency and maintaining comfortable microclimate parameters with an economic justification for their implementation. Joint use of innovative building technologies allows creating optimal energy efficiency, reducing energy costs and building operations, extending the life of buildings, improving the ecological situation.

Keywords: construction, energy-efficient organizational and technological solutions, energy-saving innovative construction technologies, microclimate, ecology.

Энергоэффективность в жилищном строительстве включает в себя комплекс организационно-технологических решений, направленных на снижение

потребления энергии зданиями и поддержание требуемых параметров микроклимата при экономическом обосновании их внедрения.

Крыша должна защищать от дождя, ветра и снега. Кроме того, вместе со стенами она должна служить утеплению. Но влага, содержащаяся в теплом помещении, в виде пара проникает в конструкцию крыши, вследствие чего увлажняются стропила и обрешетки, распространяется плесень и грибок, крыша промерзает, разрушается утеплитель. Все это приводит к увеличению тепловых потерь и как следствие – увеличению финансовых затрат на отопление. При этом внутренняя отделка помещений страдает от сырости. Для того, чтобы предотвратить такую ситуацию, защитить утеплитель и кровельные конструкции от внутренней и наружной влаги, а также для вывода конденсата, используются специальные защитные ветро-, гидро- и пароизоляционные пленки.

При строительстве энергоэффективных зданий ключевое значение имеет оптимальная ветрозащита. Непроницаемая для воздуха гидроизоляция здания должна поддерживать контролируемый воздухообмен для надлежащей вентиляции, предотвращая при этом конденсацию и потери тепла в результате конвекции.

Воздухонепроницаемость – это критически важная характеристика эффективного дома. Она позволяет лучше контролировать влажность и повысить тепловую эффективность. Кроме того, создается более комфортный климат внутри здания.

Воздухо- и пароизоляционные мембраны обеспечивают воздушную непроницаемость, что делает их незаменимым компонентом при создании ветрозащищенных ограждающих конструкций зданий. Ветро-гидрозащитные мембраны и пароизоляция вместе с соответствующими аксессуарами позволяют сформировать комплексную систему, обеспечивающую оптимальную защиту от ветра, а значит и оптимальную энергоэффективность. Такая система контролирует уровень влажности и обеспечивает долгосрочную защиту ограждающих конструкций здания. Совместное использование высококачественных и прочных мембран при создании гидроизоляционного и пароизоляционного слоев зданий помогает добиться воздухонепроницаемости и продлить срок эксплуатации зданий.

В дополнение к этому установка металлизированной пароизоляции не только предотвращает утечку воздуха, но и отражает тепло внутрь здания.

Внедрение энергоэффективных инновационных строительных технологий может в ближайшей перспективе получить большое распространение. В первую очередь – из-за увеличения стоимости на тарифы жилищно-коммунальные услуги и цен на энергоресурсы. Доказано, что только применение

энергоэффективных светопрозрачных конструкций способствует уменьшению расходов на отопление типового здания примерно на 15 %, что значительно сокращает экономические затраты и улучшает экологическую ситуацию в стране [3, 5].

В Минстрое создана рабочая группа, которая должна отслеживать параметры энергоэффективности зданий и наладить контроль за соблюдением норм и правил в строительстве. В пересчете на стоимость жизненного цикла энергоэффективные дома на 15–20 % дороже в строительстве, но на 60–70 % дешевле в эксплуатации [7, 8]. Дополнительные капиталовложения окупаются за 5–8 лет в виде экономии на коммунальных платежах, снижения использования углеводородов. Но пока немногие девелоперы готовы инвестировать дополнительные средства в проект. Отрасль энергоэффективности прямо заинтересована в том, чтобы не увеличивать инвестиционную стоимость проекта. Напротив, смысл в том, чтобы оптимизировать расходы собственника, но при этом дать ему возможность реализовать по-настоящему энергоэффективный актив [2, 4, 6]. Сегодня есть огромное количество организационно-технологических решений, позволяющих делать объект энергоэффективным без его удорожания.

Загрязнение окружающей среды, высокая стоимость и ограниченность энергоносителей повышает востребованность энергосберегающих строительных технологий, позволяющих существенно снизить затраты денежных средств на отопление домов и квартир.

Таким образом, энергосбережение сейчас становится одним из главных направлений в деятельности любой организации. Здание, в котором соблюдаются требования зеленых стандартов, становится гораздо комфортнее, экологичнее и экономичнее с точки зрения потребления ресурсов, а значит, и выгоднее в эксплуатации. Такие инновационные энергосберегающие проекты имеют более привлекательный имидж и капитализацию, а значит, становятся более интересны и выгодны потребителям, инвесторам, крупным арендаторам и государственным органам.

Библиографический список

1. ГОСТ Р 54964-2012 «Оценка соответствия. Экологические требования к объектам недвижимости». – М.: Стандартинформ, 2013. – 52 с.
2. Алексеев, Н. Е. Анализ состояния транспортно-технологического процесса в строительстве / Н. Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. – 2015. – № 2 (136). – С. 217–220.

3. Демиденко, О. В. Конструктивные инновационные технологии фасадного остекления / О. В. Демиденко // Вестник Омского регионального института. – 2017. – №1. – С. 189–194.
4. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : монография / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск: НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
5. Демиденко, О. В. Инновационные организационно-технологические решения энергоэффективного строительства / О. В. Демиденко // Вестник Омского регионального института. – 2018. – № 2. – С. 65–70.
6. Демиденко, О. В. Логистический подход к планированию транспортно-технологического обеспечения строительных потоков / О. В. Демиденко, Н. Е. Алексеев // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2017. – № 1 (27). – С. 195–199.
7. Демиденко, О. В. Моделирование организационно-технологической надежности работы экскаваторных комплектов / О. В. Демиденко, С. М. Кузнецов, Н. Е. Алексеев // Вестник СибАДИ. – 2015. – № 2 (42). – С. 58–64.
8. Демиденко, О. В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В. А. Казаков, С. М. Кузнецов, Н. Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2016. – № 2 (48). – С. 89–95.

УДК 336.64

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПТИМИЗАЦИИ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ

**К. М. Ёлохова,
Омская гуманитарная академия**

Проблема задолженностей и их соотношения является одной из самых актуальных тем хозяйствующих субъектов развивающейся рыночной экономики, поэтому разработка методик управления кредиторской и дебиторской задолженностью приобретает огромное значение.

Ключевые слова: кредиторская и дебеторская задолженность, управление задолженностью, финансовая устойчивость организации.

RECOMMENDATIONS FOR THE OPTIMIZATION OF THE RECEIVER AND CREDIT INCOME

**K. M. Yolokhova,
Omsk humanitarian Academy**

The problem of arrears and their ratio is one of the most urgent topics of economic entities in the developing market economy, therefore,

the development of methods for managing creditor and receivables is of great importance.

Keywords: creditor and debit indebtedness, debt management, financial stability of the organization.

Необходимым условием функционирования любой организации является ее финансовая устойчивость. Наибольшее влияние на деятельность организации оказывают внутренние факторы, в том числе особое место занимает наличие дебиторской и кредиторской задолженностей.

Под дебиторской задолженностью понимают задолженность других организаций, работников и физических лиц данной организации. Кредиторская задолженность относится к текущим обязательствам и является одним из источников формирования имущества предприятия, при этом возникает задолженность данной организации другим юридическим и физическим лицам.

Проблема задолженностей и их соотношения является одной из самых актуальных тем хозяйствующих субъектов развивающейся рыночной экономики, поэтому разработка методик управления кредиторской и дебиторской задолженностью приобретает огромное значение.

Актуальность темы исследования определяется высокой теоретической и практической значимостью проведения анализа и путей оптимизации структуры дебиторской и кредиторской задолженности в организации с целью обеспечения ее успешной деятельности и достижения финансовой устойчивости.

Целью работы является определение сущности, значения дебиторской и кредиторской задолженностей, а также нахождение путей по снижению данных видов задолженностей.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить экономическую сущность дебиторской и кредиторской задолженности;
- рассмотреть рекомендации по оптимизации дебиторской и кредиторской задолженности.

Достоверный учет дебиторской и кредиторской задолженности, соблюдение порядка учета и списания просроченной, нереальной к взысканию задолженности, необходимы для составления достоверного баланса, определения ликвидности, финансовой устойчивости и платежеспособности организации. Управление в данном случае сводится к мероприятиям по определению оптимального объема и соотношения дебиторской и кредиторской задолженности.

Целью анализа является определение объема, состава и структуры задолженностей, их динамики, а также раскрытие причин появления изменений в расчетных операциях и выявление влияний этих изменений на финансовое состояние организации. При проведении анализа состояния дебиторской задолженности источниками информации выступают данные бухгалтерского баланса, а также пояснения к нему в разделе «Дебиторская и кредиторская задолженность».

Дебиторская задолженность представляет собой задолженность юридических и физических лиц перед организацией. Выделяют два основных ее вида по срокам погашения: в рамках нормы либо неоправданная дебиторская задолженность. Дебиторская задолженность, которая образуется при применении различных форм расчетов по деятельности в организации, называется нормальной дебиторской задолженностью.

Недостатки в финансово-хозяйственной деятельности организации приводят к образованию неоправданной дебиторской задолженности. При этом даже наличие нормальной дебиторской задолженности в крупных размерах ведет к понижению финансовой устойчивости организации, а наличие неоправданной – понижает платежеспособность компании.

Среди приемов управления дебиторской задолженностью выделяют анализ задолженности по видам продукции, установление характера дебиторской задолженности, оценку реальной стоимости существующей дебиторской задолженности, уменьшение дебиторской задолженности на сумму безнадежных долгов и пр. [1, с. 4442–4443].

Анализ состояния кредиторской задолженности проводится на основании данных аналитического учета расчетов с поставщиками и прочими кредиторами на основании поставленных задач:

- оценка и анализ динамики и структуры кредиторской задолженности по сумме и кредиторам;
- выделение суммы просроченной кредиторской задолженности и оценка факторов, повлиявших на ее образование;
- определение сумм штрафных санкций, возникших и выплаченных в результате образования просроченной кредиторской задолженности.

К кредиторской задолженности относятся обязательства по выплате денежных средств, передаче активов и т. п. Для детализации кредиторской задолженности ее подразделяют на срочную и обычную (текущую) [2, с. 315–317]. Срочной является задолженность организации перед бюджетом, по оплате труда работникам, по социальному страхованию и т. п. Обычная кредиторская задолженность представлена полученными авансами, векселями к уплате, а также задолженностью поставщикам и пр.

Выделяют следующие рекомендации по регулированию кредиторской задолженности:

- следить за соотношением кредиторской и дебиторской задолженности;
- контролировать состояние расчетов по просроченной кредиторской задолженности и влиять на ее погашение;
- своевременно выявлять недопустимые виды дебиторской и кредиторской задолженности, исключать их появление и т. д.

Для уравнивания величины задолженностей рекомендуется проводить отбор потенциальных покупателей и определить условия оплаты товаров, предусмотренных в контрактах, договорах. Отбор можно осуществлять, в том числе с помощью неформальных критериев, таких как соблюдение платежной дисциплины, прогноз финансовых возможностей покупателя по оплате запрашиваемого ими объема товаров, уровень текущей платежеспособности, уровень финансовой устойчивости, наличие затоваренности и т. д.

Отгрузку товаров в кредит лучше предоставлять постоянным клиентам. Ускорить платежи можно путем совершенствования расчетов, своевременного оформления расчетных документов, предварительной оплаты и т. д.

Для снижения вероятности неоплаты или возникновения излишней дебиторской задолженности следует использовать форму продажи в кредит. При быстрой оплате товара (от 3 до 10 дней) покупатель получает скидку, при оплате в течение указанного срока договором (при этом свыше 10 дней) оплачивается полная стоимость товаров. Необходимым условием является штраф, зависящий от срока оплаты, при условии, что покупатель не оплатил товар вовремя.

Среди путей урегулирования дебиторской и кредиторской задолженности выделяют ранжирование задолженности по срокам ее возникновения. Наиболее распространенная классификация предусматривает группировку задолженностей по пяти группам в днях: 0–30; 31–60; 61–90; 91–120; свыше 120.

Особое внимание следует уделять анализу данных о созданных резервах по сомнительным долгам, а также фактических потерях организации, связанных с поздним погашением или непогашением дебиторской задолженности [3].

С целью погашения дебиторской задолженности действенными способами воздействия на дебиторов являются: направление писем, телефонные звонки, персональные визиты и т. п.

Управление кредиторской задолженностью производится двумя самыми распространенными вариантами: оптимизации и минимизации. Оптимизация в данном случае предполагает поиск новых решений, которые могут

оказывать положительное влияние на деятельность организации и на состояние ее кредиторской задолженности.

Минимизация представляет собой механизм управления кредиторской задолженностью, с помощью которого она должна быть максимально быстро и преимущественно полностью погашена.

Также одним из путей уменьшения дебиторской и кредиторской задолженности является пересмотр ведения аналитического учета. Грамотное построение и ведение аналитического учета позволит не допускать возникновения необоснованной задолженности, высвободить замороженные средства из расчетов и направить их на покрытие собственных долгов, приобретение товарно-материальных ценностей и т. д.

Таким образом, нормативное значение соотношения дебиторской задолженности над кредиторской задолженностью составляет 0,9–1,0. Значительное превышение дебиторской задолженности над кредиторской создает угрозу финансовой устойчивости организации, а следовательно, вынуждает организацию обращаться к дополнительным источникам финансирования для погашения возникающей кредиторской задолженности.

Эффективное управление дебиторской и кредиторской задолженностью обеспечивает своевременность расчетов с контрагентами, в том числе расчетов с поставщиками и покупателями. Также управление дебиторской и кредиторской задолженностью является неотъемлемым условием поддержания требуемого уровня ликвидности и платежеспособности. Предложенные рекомендации помогут выявить недопустимые виды дебиторской и кредиторской задолженности, ускорить оборачиваемость средств, правильно определить налогооблагаемую базу и построить отношения с бюджетом.

Библиографический список

1. Гушанская, Т. В. Рекомендации по совершенствованию организации учета и процедур внутреннего контроля учета расчетов с дебиторами и кредиторами в ООО «Евро-Окно-Комплект» г. Омск / Т. В. Гушанская, М. Н. Якубенко // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 4441–4445. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/85889.htm>.

2. Ляшенко, Т. В. Анализ соотношения дебиторской и кредиторской задолженности эфиромасличных предприятий Республики Крым / Т. В. Ляшенко, И. А. Андропова, М. А. Кваско. // Синергия наук. – 2017. – № 12. – С. 312–323. – URL: <http://synergy-journal.ru/archive/article0693>.

3. Гумерова, Л. Р. Совершенствование управления дебиторской и кредиторской задолженностью предприятия / Л. Р. Гумерова // Материалы VII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» – URL: <https://www.scienceforum.ru/2015/786/7545> (дата обращения: 06.12.2017).

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ

**А. И. Ридченко,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена сравнительной оценке эффективности различных инвестиционных проектов с целью оптимизации инвестиционной программы на основе современных методических процедур. Задача данной статьи – определить критерии выбора одного или нескольких проектов из имеющихся альтернатив.

Ключевые слова: независимые, альтернативные, взаимодополняющие инвестиционные проекты; метод цепного повтора; метод бесконечного цепного повтора; метод эквивалентного аннуитета.

ANALYSIS OF INVESTMENT PROJECTS FOR THE OPTIMIZATION OF THE INVESTMENT PROGRAM

**A. I. Ridchenko,
Omsk humanitarian Academy**

This article deals with a comparative assessment of the effectiveness of various investment projects in order to optimize the investment program, based on modern methodological procedures. The purpose of this article - to determine the criteria for the selection of one or more projects from the available alternatives.

Keywords: independent, alternative, complementary investment projects, the chain repeat method, an endless chain repeat, equivalent annuity method.

В статье рассматриваются современные методы оценки эффективности инвестиционных проектов (ИП), которые были введены в действие следующим нормативным документом [1]. Применение этих методов позволяет учесть совместимость ИП при их реализации и отсеять неявно неэффективные проекты, формируя при этом оптимальные инвестиционные программы.

По степени конкуренции между собой можно выделить следующие инвестиционные проекты:

- независимые;
- альтернативные (взаимоисключающие);
- взаимодополняющие.

Все независимые проекты при наличии необходимых средств могут быть реализованы и конкурируют между собой только в случае ограничения финансовых средств. Альтернативные проекты конкурируют между собой по способу достижения одной и той же цели.

Так, при сравнительной оценке эффективности инвестиций в альтернативные проекты различают следующие ситуации.

1. Сравнимые альтернативы имеют одинаковый срок реализации проекта. В этом случае лучший проект рекомендуется выбирать по максимуму ЧДД (чистый дисконтированный доход), поскольку установка на увеличение ценности фирмы (богатства инвестора) считается приоритетной, или по внутренней норме доходности приростных (дополнительных) инвестиций, если объем инвестиций по двум сравниваемым проектам неодинаков. При этом приростные инвестиции определяются как разница инвестиций по сравниваемым вариантам. Если ВНД (внутренняя норма доходности) приростных инвестиций больше или равна норме дисконта, то проект с большими инвестициями будет предпочтительней.

Если норма дисконта окончательно не определена (т. е. имеется несколько ее значений), то целесообразно использовать кривые зависимости ЧДД от нормы дисконта по сравниваемым альтернативам, а затем, руководствуясь критерием максимума ЧДД, принимать решение. Точка пересечения таких кривых называется точкой Фишера. В этой точке по критерию ЧДД проекты равнозначны, а значит, для выбора лучшего при данной норме дисконта E следует руководствоваться критерием максимума индекса доходности (если инвестиции по проектам различны).

2. Сравнимые альтернативы имеют различный срок реализации проекта. Для выбора лучшего проекта используются следующие методы:

- метод цепного повтора;
- метод бесконечного цепного повтора;
- метод эквивалентного аннуитета.

Несмотря на различие результатов оценки в абсолютном выражении, использование данных методов приводит к одинаковому выбору.

Метод цепного повтора выглядит таким образом. Рассчитывается наименьший общий срок реализации проектов (как наименьшее общее кратное), ЧДД по каждому проекту, количество повторов реализации каждого проекта за наименьший общий срок и по максимуму суммарного ЧДД, учитывающего число повторений, выбирается лучший вариант инвестирования.

Пусть срок службы проекта А – T_A лет, Б – T_B лет, наименьший общий срок реализации проектов, т. е. НОК ($T_A ; T_B$) = z , тогда за период z проект А можно реализовать $n_{A\text{раз}} = z / T_A$; Б – $n_{B\text{раз}} (n_B = z / T_B)$. ЧДД по проектам при условии однократного осуществления составит, соответственно, ЧДД_A и ЧДД_B .

Для определения суммарного ЧДД по каждому проекту при условии его реализации $n_{\text{раз}}$ за период z используют формулу:

$$\sum \text{ЧДД}_{(T;n)} = \text{ЧДД} \left[1 + \frac{1}{(1+E)^{1T}} + \frac{1}{(1+E)^{2T}} + \dots + \frac{1}{(1+E)^{(n-1)T}} \right], (1),$$

где $\sum \text{ЧДД}_{(T;n)}$ – суммарный ЧДД по проекту со сроком жизни T , реализуемому n раз;

ЧДД – дисконтированный доход по проекту со сроком службы T при однократной его реализации;

n – число повторов, причем число слагаемых в скобках равно n .

Если $\sum \text{ЧДД}_{(T_A; n_A)}^A$ превышает $\sum \text{ЧДД}_{(T_B; n_B)}^B$, то следует выбрать проект А, и наоборот.

Метод бесконечного цепного повтора предполагает, что сравниваемые проекты существенно различаются по продолжительности, и можно предположить, что каждый из анализируемых проектов будет реализован бесконечное число раз. Затем по максимуму суммарного чистого дисконтированного дохода выбирается лучший проект.

Метод эквивалентного аннуитета заключается в следующем. Аннуитет – это вид денежного потока с равными значениями по годам (интервалам планирования, шагам расчета).

Формула ЧДД в случае аннуитета имеет вид:

$$\text{ЧДД} = \text{ДП}_t \sum \frac{1}{(1+E)^t} = \text{ДП}_t \left[1 - \frac{1}{(1+E)^T} \right] / E = \text{ДП}_t \text{PVA1}_{T;E}. (2),$$

где $\text{PVA1}_{T;E}$ – текущая стоимость аннуитета суммой в 1 рубль, получаемого в конце периода $t [t \in 1; T]$.

Эти множители приведены в специально разработанных таблицах[2].

Эквивалентный аннуитет (ЕА) – аннуитет, который имеет ту же продолжительность, что и оцениваемый инвестиционный проект, и тот же чистый дисконтированный доход, что и ЧДД рассматриваемого проекта:

$$EA = \frac{ЧДД_{np}}{PVA1_{T;E}}, \text{.. (3),}$$

где $ЧДД_{np}$ – чистый дисконтированный доход по проекту.

Следует отметить, что эквивалентный аннуитет (ЕА) в (4) полностью соответствует денежным поступлениям (ДП) в вышеприведенной формуле (3).

Таким образом, задача сводится к нахождению годовой величины аннуитета – аналога (эквивалента) годовых денежных поступлений по проекту, которые аннуитетом не являются.

После определения эквивалентного аннуитета (ЕА) по каждому проекту выбирается проект с максимальным его значением, т. к. проект с большим эквивалентным аннуитетом будет обеспечивать и больший ЧДД при любом горизонте расчета.

Анализ независимых проектов происходит следующим образом [3]. Как правило, финансовые ресурсы компании ограничены, следовательно, ограничены и возможности инвестирования. Поэтому возникает задача оптимизации инвестиционной программы (рационарирования капитала).

Рационарирование капитала может осуществляться:

- 1) с использованием критерия ВНД;
- 2) с использованием критерия ЧДД.

Рационарирование капитала с использованием ВНД необходимо делать таким образом.

Рассматриваемые проекты упорядочиваются по убыванию ВНД. Для каждого инвестиционного проекта определяется предельная средневзвешенная цена капитала. Точка пересечения кривых предельной средневзвешенной цены капитала и ВНД отражает оптимальную инвестиционную программу, т. к. до этой точки ВНД каждого проекта превышает предельную средневзвешенную цену капитала (по сути – норму дисконта), и, значит, его включение в программу целесообразно.

Точка пересечения кривых отражает предельную средневзвешенную цену капитала, которая может быть использована в качестве базовой нормы дисконта для расчета ЧДД по всем проектам, включаемым в программу.

Выделяют временную и пространственную оптимизацию инвестиционной программы, а в той и другой, выделяют случаи, когда проекты поддаются дроблению или этого нет [4].

В пространственной оптимизации имеется n независимых проектов, инвестиции в которые превышают имеющиеся финансовые возможности.

Необходимо подобрать комбинацию проектов, максимизирующую ЧДД (учитывая, что ЧДД обладает свойством аддитивности).

Если проекты поддаются дроблению, для реализации данной задачи необходимо выполнить следующее:

- 1) по каждому проекту определить ИД;
- 2) проранжировать проекты по убыванию ИД;
- 3) выбрать первые K проектов, суммарные затраты по которым не превышают имеющихся финансовых возможностей (если меньше, то следующий проект $(K + 1)$ берется в части).

Если проекты не поддаются дроблению, то рассматриваются все возможные комбинации проектов, суммарные затраты по которым не превышают возможностей. Оптимальной является комбинация, максимизирующая ЧДД по совокупности проектов, входящих в данную комбинацию.

Во временной оптимизации задача та же, что и в случае пространственной оптимизации, но вводится следующее условие: проекты, не реализуемые в данном году, реализуются в следующем. Необходимо выбрать комбинацию проектов для реализации в данном году. Для этого рассчитывается индекс потерь:

$$I_n = \frac{\frac{ЧДД_i}{1+E}}{I_i}. \quad (4)$$

где i – признак проекта; I – величина отложенных на год инвестиций.

Числитель формулы отражает потери в ЧДД, вызванные тем, что i – проект будет отложен к реализации на год, а значит, $ЧДД_i$ относительно настоящего момента времени уменьшится в $(1 + E)$ раз.

Проекты ранжируются по убыванию индекса потерь, к осуществлению в данном году принимаются первые K проектов, инвестиционные затраты по которым не превышают финансовые возможности.

Таким образом, если рассматривается изолированный инвестиционный проект, при расчетах показателей его эффективности может использоваться индивидуальная норма дисконта, а если рассматривается инвестиционная программа (совокупность проектов), то можно использовать средневзвешенную цену капитала в точке пересечения кривых.

Рассмотрим специальные области применения критериев оценки инвестиционных проектов. Анализ проектов, носящих затратный характер, осуществляется следующим образом.

На практике не исключены ситуации, когда оценить доходы по проекту либо невозможно, либо нет смысла (например, выбор природоохранного объекта, типа осветительных приборов для помещений и т. п.).

Рассмотрим две ситуации.

1. Сравниваемые проекты (например, освещение служебных помещений с помощью ламп накаливания или ламп дневного света, и по другим мероприятиям в сфере организации труда) имеют одинаковый срок жизни. Лучший проект выбирается по минимуму дисконтированных затрат (по сути, по минимуму интегральных затрат с той лишь разницей, что здесь результаты по проектам не просто одинаковы, – их просто нет).

$$PV_{затрат} = \sum (\mathcal{E}_t + I_t) / (1 + E)^t \longrightarrow \min . \quad (5)$$

2. Сравниваемые проекты имеют различные сроки эксплуатации. Для выбора варианта инвестирования определяют эквивалентный аннуитет (эквивалентные годовые расходы – ЕАС. Последний показатель отражает усредненные годовые расходы предприятия по данному проекту с учетом дисконтирования).

$$EAC = \sum GE_t * V_t / PVA1_{n,r} \quad (6),$$

где GE_t – валовые расходы (выплаты), связанные с проектом, в период времени t .

В качестве ставки дисконтирования необходимо принять величину стоимости капитала предприятия с учетом фактической структуры источников финансирования.

Эквивалентные годовые расходы (аннуитет) – это ежегодные расходы, кумулятивная дисконтированная стоимость которых полностью совпадает с кумулятивными дисконтированными затратами по проекту за тот же период времени T :

$$EAC = \frac{PV_{затраты}}{\sum \frac{1}{(1+E)^t}} \longrightarrow \min . \quad (7)$$

Эти методы имеют особое значение для бюджетной сферы, неприбыльных организаций, где речь идет зачастую не о максимизации денежных

поступлений, а о рациональном использовании ограниченных инвестиционных ресурсов (минимизации затрат).

Эффективность и целесообразность досрочной замены устаревающих технических средств при реконструкции, модернизации, техническом перевооружении можно выявить путем сопоставления альтернативных дисконтированных денежных потоков нарастающим итогом за одинаковый период эксплуатации, т. е. путем сопоставления ЧДД в случае досрочной замены ($ЧДД_{зам}$) и по существующему варианту ($ЧДД_{сущ}$).

Условие выгодности варианта замены следующее:

$$ЧДД_{зам} > ЧДД_{сущ} > 0. \quad (8)$$

Если сроки жизни вариантов замены и эксплуатации старого оборудования различны, для решения задачи можно использовать критерий максимума эквивалентного аннуитета (или максимума суммарного ЧДД при реализации проектов n раз).

Если результаты по проектам остаются одинаковы (или не исчислимы вообще), можно использовать критерий минимума интегральных затрат или минимума эквивалентных годовых расходов (См. формулы (5), (6)).

Библиографический список

1. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиций (2-я редакция) – М.: Экономика, 2000. – 421 с.
2. Ример, М. И.,: Экономическая оценка инвестиций: учебник / М. И. Ример, А. Д. Касатов, Н. Н. Матиенко. – М.: Питер, 2014. – 430 с.
3. Ендовицкий, Д. А. Инвестиционный анализ в реальном секторе экономики / Д. А. Ендовицкий. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 352 с.
4. Ендовицкий, Д. А. Практикум по инвестиционному анализу : учебное пособие / Е. А. Ендовицкий. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 240 с.

ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**А. Т. Аймен, И. К. Сулейменова,
Таразский государственный университет им. М. Х. Дулати,
Республика Казахстан**

В этой статье подчеркивается важность агропромышленного комплекса в экономическом развитии страны, в том числе в развитии сельского хозяйства. Агропромышленный комплекс Казахстана является ключевым компонентом агропромышленного комплекса в народном хозяйстве. Агропромышленное производство также основано на опыте инноваций, учитывая, что необходимо добывать передовые сорта растениеводства и животноводства с учетом технологических, технических средств и сооружений, конкретных агро-климатических и производственных условий.

Ключевые слова: Агропромышленный комплекс Казахстана, программа «Агробизнес-2020».

TRENDS AND FEATURES OF AGRICULTURE DEVELOPMENT ECONOMICS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**A. T. Aimen, I. K. Suleimenova,
Taraz State University named after M. H. Dulati,
The Republic of Kazakhstan**

In this article, the importance of the agro-industrial complex, including agriculture, is emphasized in the economic development of the country. The agro-industrial complex of Kazakhstan is a key component of the agro-industrial complex in the national economy. Agro-industrial production is also based on the experience of innovation, given that it is necessary to extract advanced varieties of crop production and livestock taking into account technological, technical facilities and facilities, specific agro-climatic and production conditions.

Keywords: Agro-industrial complex of Kazakhstan, program «Agrobusiness-2020».

Сельское хозяйство играет важную роль в экономическом развитии страны, в том числе в сельском хозяйстве. Агропромышленный комплекс

Казахстана является основным компонентом агропромышленного комплекса в народном хозяйстве. В нем занято более половины производства материалов, и примерно половина основных производственных фондов страны, половина всего продукта и национального дохода приходится на долю этой отрасли. Решение продовольственной программы во всей стране, полное обеспечение населения продовольственными и отраслевыми отраслями в основном определяется развитием различных отраслей агропромышленного комплекса.

В целях повышения привлекательности сектора растениеводства планируется реализовать государственную поддержку сельскохозяйственных производителей для повышения экономической доступности посевных или садовых работ. Для достижения целевых целей государственная поддержка будет оказываться сельскохозяйственным производителям в виде компенсации за расходы, связанные с посевом и выращиванием фруктовых и овощных садов и виноградников, весенне-полевых и урожаев [1].

Основные отрасли сельского хозяйства – растениеводство и животноводство тесно связаны и фактически дополняют друг друга. В отраслевой структуре сельскохозяйственного производства страны приоритет отдается растениеводству, на долю которого приходится 56,9 % объема сельскохозяйственной продукции. Сельскохозяйственные культуры делятся на: технические, кормовые, садовые.

Сельское хозяйство – традиционная отрасль народного хозяйства, которая является центральной цепью АПК. Оно имеет 3 основных отличия от других отраслей. В сельском хозяйстве земля является основным капиталом и трудом. Поэтому правильное использование земли и сохранение плодородия являются важнейшей задачей государства.

Сельское хозяйство является сезонным сектором экономики. Природные условия оказывают сильное влияние на сельскохозяйственное производство. Традиционная отрасль сельского хозяйства является одним из приоритетных направлений развития рыночной экономики в Республике Казахстан. Разведение крупного рогатого скота развивается на обширной территории Юго-Западного региона Республики [2].

В настоящее время направления развития агропромышленного сектора нашей страны неплохие. Разрабатываются многочисленные программы и предпринимаются многочисленные меры по развитию сельских районов, дальнейшему развитию сельскохозяйственного сектора.

При реализации программных мероприятий, направленных на развитие агропромышленного производства, необходимо активно участвовать в экономических преобразованиях, способствующих деятельности перерабатывающих и других товаропроизводителей в направлении сохранения ресурсов,

экономного использования финансовых и материальных ресурсов, развития технологий производства и сокращения потерь продукции. В целях повышения конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции необходимо развивать отношения между производителями и перерабатывающими предприятиями своей продукции. В настоящее время они направлены на агропромышленное производство с учетом факторов адаптации инновационных процессов в агропромышленном производстве и гармоничного использования природного, промышленного и научно-технического потенциала территории [5].

Разработка инновационных процессов, создание новых видов инновационных услуг с учетом региональных особенностей агропромышленного производства и обоснование методологических связей с формированием научно-технической и инновационной политики являются актуальными вопросами и их необходимо решить.

Хорошо известно, что программа «Агробизнес-2020» была разработана и разработана уже более года назад. Одним из важнейших приоритетов новой программы является финансовая реабилитация детского агробизнеса. Премьер-министр дал конкретные инструкции по разработке региональных генеральных планов реализации программы «Агробизнес-2020». В этом случае деловой совет аграрно-промышленного комплекса Казахстана станет важным партнером проектов развития кластерной программы агропромышленного сектора. В рамках программы «Агробизнес-2020» механизмы поддержки бизнеса будут реализованы в 10 ключевых областях. Прежде всего, они включают инвестиционные субсидии на модернизацию перерабатывающих мощностей, строительство и модернизацию инфраструктуры водоснабжения, строительство и модернизацию молочных ферм, птицефабрик, племенных репродуктивных хозяйств, теплиц, терминалов пшеницы, хранения и конверсии пшеницы, перерабатывающие базы, системы капельного орошения, субсидии на создание и развитие семейных животноводческих ферм [3].

Благодаря этим механизмам развитие агробизнеса получит дополнительно более 10 трлн. тенге. Решение продовольственной программы по всей стране, полное обеспечение населения продовольственными и промышленными товарами в основном определяется развитием различных отраслей агропромышленного комплекса.

Важно определить наиболее актуальные проблемы во всей национальной экономике для вхождения в число 50 наиболее быстрорастущих стран мира с безупречной и хорошо развитой сельскохозяйственной системой, отвечающей европейским стандартам.

В преддверии вступления в ВТО принимаются меры для повышения качества производимой продукции и повышения их конкурентоспособности. Основной проблемой сельскохозяйственных производителей является переоборудование, т. е. проблема современного оборудования и оборудования, которые могут быть изготовлены в соответствии с международными стандартами. Это напрямую связано с дополнительным финансированием. Самый удобный способ – заполнить лизинговые кредиты или текущие активы [6].

Закон «О государственном регулировании развития агропромышленного комплекса и сельских районов» заложил правовую основу для приоритетного развития агропромышленного комплекса и сельских районов, определил основные положения, правила и средства государственного регулирования. Они направлены на повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и обеспечение стабильности аграрного рынка и стандартов качества сельского населения.

В развитых странах количество крестьянских хозяйств не превышает 3–15 %. Основным способом повышения доходов сельского населения является открытие рабочих мест, не связанных с сельскохозяйственным сектором.

Основным показателем бюджетных ассигнований на развитие агропромышленного комплекса является улучшение качества отечественной продукции, меры по повышению их конкурентоспособности, затрат и достижений накануне вступления во Всемирную торговую организацию. Годовые темпы роста в области сельскохозяйственного производства составляют 10–13 %, что позволило значительно увеличить долю основных видов продовольствия на внутреннем рынке [4].

Реализация данного закона позволила создать благоприятные условия для развития конкурентоспособного агропромышленного комплекса, программ импортозамещения, расширения экспортных возможностей и повышения условий жизни и благосостояния сельских жителей. Развитие агропромышленного комплекса Казахстана является одним из важнейших направлений аграрной политики и приоритетным элементом благополучия страны в целом.

Библиографический список

1. Абдрахманова, М. Ж. Экономические проблемы развития аграрного сектора Казахстана / М. Ж. Абдрахманова. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/6_SWMN_2015/Economics/12_188223.doc.htm.
2. Анализ отрасли растениеводства / Режим доступа www.rfcaratings.kz/reports/Agro_sector_report_2014.pdf.

3. Камшибаев, Р. А. Экономическая безопасность Казахстана: стратегия, система факторов // Казахстан на пути к новой модели развития: тенденции, потенциал и императивы роста. – Алматы. – 2013. – 102 с.

4. Кольцов, В. И. Темпы и пропорции развития промышленности Казахстана / В. И. Кольцов. – Алматы: Казахстан. – 1970. – 136 с.

5. Мауленова, С-Ж с. Условия и факторы экономического развития Казахстана / С-Ж с. Мауленова, // Казахстан на пути к новой модели развития: тенденции, потенциал и императивы роста. Ч.1. – Алматы, 2001. – с.180

6. Медуханова, Л. А. Глобализация экономики: сущность и основные черты / Л. А. Медуханова // Казахстан на пути к новой модели развития: тенденции, потенциал и императивы роста. Ч.4. – Алматы, 2001. – с.46.

УДК 338.33

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ПРИОРИТЕТНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

**А. Т. Аймен, Е. В.Ткач,
Таразский государственный университет им. М. Х. Дулати,
Республика Казахстан**

Статья посвящена приоритетным направлениям диверсификации для повышения эффективности процессов конкурентоспособности национальной экономики. Для дальнейшего развития данных направлений необходимо использование диверсификационных стратегий, позволяющих оптимизировать полученные результаты и выстраивать новые приоритеты. В таком случае, проявление кризиса в меньшей степени отразится на состоянии республиканской экономики, особенно с учетом снижения стоимости углеводородного сырья на мировом рынке. Данные стратегические направления будут способствовать интенсивному внедрению диверсификационных стратегий в практику управления.

Ключевые слова: диверсификация, конкурентоспособность экономики, экспортный потенциал, демпинговые механизмы.

DIVERSIFICATION AS A PRIORITY MECHANISM OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE NATIONAL ECONOMY

**A. T. Aymen, E. V. Tkach,
Taraz State University named M.H. Dulati,
The Republic of Kazakhstan**

The article is devoted to priority directions of diversification for increasing the effectiveness of the processes of competitiveness of the national economy. To further develop these areas, it is necessary to use diversification strategies to optimize the results and build new priorities. In this case, the manifestation of the crisis will have a lesser impact on the state of the republican economy, especially taking into account the decline in the cost of hydrocarbons in the world market. These strategic directions will facilitate the intensive introduction of diversification strategies into management practices.

Keywords: diversification, competitiveness of the economy, export potential, dumping mechanisms.

Н. А. Назарбаев, выступая перед студенческой молодежью Казахстана, заострил внимание аудитории на приоритетности задач долгосрочного планирования, определенного выбранной стратегией развития нашего государства. Весомым доказательством, определяющим выбор данного направления, служит рост основных показателей макроэкономического развития страны.

Для дальнейшего развития данных направлений необходимо использование диверсификационных стратегий, позволяющих оптимизировать полученные результаты и выстраивать новые приоритеты:

1) для реализации данных стратегических направлений необходимо внести коррективы в существующие законодательные акты и нормативные акты в области экономического развития, которые будут влиять на величину денежных вливаний в отрасли научных разработок и в сферу высшего образования для осуществления выпуска высококвалифицированных кадров и пересмотреть величину бюджетных отчислений для осуществления данной программы.

2) подвергнуть изучению наиболее выгодные и перспективные для развития страны направления развития с целью инвестирования капиталов республиканского и зарубежного назначения.

3) нужно приложить усилия для поиска резервов увеличения привлекательного имиджа товаров вторичных отраслей народного хозяйства.

4) обеспечивать полную загруженность производственных фондов предприятий тяжелого машиностроения, не забывая при этом о процессах специализации и разделения трудовых процессов.

Для того, чтобы процессы диверсификации были успешными, нужна реализация следующих направлений:

- использование инвестиционных капиталов в секторы вторичной экономики с учетом существующих рычагов регулирования рынка.

- модернизация базисных секторов народного хозяйства страны и увеличение ее экспортного потенциала.

- создание законченных макроэкономических комплексов по линейно-интегрированному типу, начиная с добычи ресурсного потенциала и заканчивая реализацией готового товара, который будет востребован на мировых рынках.

- модернизация и реконструкция народнохозяйственных комплексов, особенно машиностроительной отрасли, в рамках реформирования основного капитала с использованием инструментов республиканских займов, дотационных механизмов и выделения субсидированных сумм из средств венчурных фондов, банковских систем и страховых фирм.

Рассуждая о сегодняшнем состоянии экономики страны, можно подвести следующие итоги: в работе предприятий промышленности прослеживаются негативные тенденции, которые проявляются в уменьшении базовых показателей развития промышленности. Существующие кризисные явления в экономике страны, во многом можно объяснить негативными тенденциями в структуре современной экономики и упадком ее основных элементов, включая финансовые потоки, статус различных институтов и социокультурную среду. Влияние определенных процессных явлений проявляется практически в любой экономической составляющей и оказывает влияние на изменения производственных показателей, величину внешнеторгового сальдо, существующую безработицу, что заставляет страну выбирать достаточно непопулярные меры по устранению данных явлений. Защитные способы по сохранению национальной экономики с учетом применения санкций, демпинговых механизмов и бюрократических проволочек, связанных с распределением денежных инвестиций не смогут решить проблемы кризисных ситуаций, а будут в большей степени способствовать ее разрастанию.

Если для нахождения путей выхода из сложившейся ситуации использовать только диспропорциональное развитие узкопрофильных производственных комплексов, страна будет находиться в рискованной ситуации для развития всех экономических отраслей.

Для решения данной проблемы необходимо применение стратегий диверсификаций, учитывая специфику странового рынка, что может оказать влияние на уменьшение зависимости республиканской экономики и бюджета страны от влияния внешних воздействий.

В таком случае проявление кризиса в меньшей степени отразится на состоянии республиканской экономики, особенно с учетом снижения стоимости углеводородного сырья на мировом рынке.

Для осуществления данной стратегии нашей стране необходимо реализовать реконструкцию долгосрочных приоритетных целей с учетом появления либо новых рынков сбыта либо расширения ассортимента предлагаемых на рынке товаров, которые будут пользоваться повышенным спросом. В реализации данных приоритетов диверсификация несомненно будет решающим фактором.

Появление на новых рыночных сегментах будет являться достаточно дорогой политикой развития, но ее использование будет гарантировать эффективное функционирование предприятия в непростых условиях внешней конкуренции. Для использования данной стратегии необходимо определить сегмент рынка, в котором его товарные преимущества являются очевидными. Применение данной стратегии диверсификации является достаточно часто используемым методом в среде крупных промышленных фирм, но в современных условиях ее применение достаточно популярно в среде малого и среднего бизнеса, занимающегося выпуском и реализацией узкопрофильной продукции. Предлагая на рынок широкий ассортимент товаров, предприятие снижает вероятность возникновения рискованных ситуаций, стабилизируя свою рыночную позицию. Так, производственные фирмы инвестируют финансовые ресурсы в новые каналы сбыта, занимаются рекламной компанией, осуществляют финансовые операции.

Рассматривая положительные и отрицательные аспекты применения диверсификации, можно отметить, что рыночная экономическая система испытывает потребность в новых инновационных методиках, с другой стороны, невозможно использовать аналогичные принципы к отраслям народнохозяйственного комплекса, которые имеют специфические особенности развития.

В Республике Казахстан пока отсутствует в достаточном объеме теоретический и практический опыт применения диверсификационных стратегий. Поэтому, судить об его эффективном применении можно лишь с учетом деятельности небольшого количества фирм, использующих диверсификацию. А рассуждать о практическом использовании диверсификации на основании зарубежного опыта не стоит, поскольку имеются явные различия в позиционных рамках экономической системы. В этом случае, для успешного при-

менения теорий диверсификации в отечественной экономике, нужна адаптированность казахстанских предприятий к требованиям современной рыночной экономики.

Включая термин «диверсификация» в нормативно-законодательную базу, нужно учитывать нюансы стратегической направленности основных направлений развития страны с учетом изменений в мирохозяйственной системе.

Диверсификацию нужно рассматривать как обязательное условие достижения приоритетной цели развития государства: стабильного экономического роста и вхождения в число 30 самых развитых государств мира.

Нужно заметить, что развитие процессов диверсификации происходит не стабильно, скачкообразно и определяется социально-экономическим развитием страны, ее специфическими особенностями развития.

Современное развитие экономики свидетельствует о том, что в процветающих государствах первопроходцами в области применения диверсификационных процессов служат, в основном, предприятия, а не секторы экономики. Например, в Португалии, в каждом секторе народного хозяйства функционирует несколько предприятий, которые служат локомотивами для развития более мелких компаний. В условиях современной промышленной политики в развитых странах отсутствуют рычаги воздействия на развитие отраслей, что способствует развитию диверсификационных процессов.

В связи с чем основным получателем диверсификационных услуг являются крупнейшие фирмы, которые связаны с повышением эффективности государственной экономической политики. В таких фирмах консолидируются резервы общегосударственного развития: человеческий капитал, инновационные технологии, финансовый капитал.

Мировая практика применения диверсификационных стратегий свидетельствует о том, насколько широко используется опыт их применения для изменения структурных преобразований государственной экономики.

Сегодняшняя мирохозяйственная система отличается глобализацией хозяйственных процессов, которые способствуют возрастанию приоритетных экономических показателей. Применение процессов диверсификации приводит к максимальной загрузке производственных мощностей, мобильностью рынка и соответствию требований конкурентоспособности предприятия.

Изучение отличительных нюансов применения диверсификации в практике управления позволит понять, что отечественная экономика, опирающаяся, в основном, на объекты крупного бизнеса, и использующая в недостаточной степени инновационные составляющие, должна ориентироваться на государственную стратегию развитых стран.

Теоретическое обоснование преимуществ диверсификации позволяет сделать вывод о том, что основным препятствием для ее внедрения является не эффективное использование различных видов ресурсного потенциала, развития коммуникационной инфраструктуры и практического менеджмента. Для решения данной проблемы необходимо обратить внимание на следующее:

- 1) Усилить меры государственной поддержки по созданию кластеров, особенно в сфере производственного потенциала;
- 2) Сформировать действенные условия для мотивации по созданию модернизированных производственных мощностей;
- 3) Способствовать внедрению инновационных технологий в практику хозяйствующих субъектов;
- 4) Усиление государственного воздействия на развитие нефтедобывающей и перерабатывающей промышленности;
- 5) Использование в качестве сырьевых ресурсов потенциала местной территориальной системы.

Данные стратегические направления будут способствовать интенсивному внедрению диверсификационных стратегий в практику управления. Но для эффективного использования данных стратегий необходим тщательный анализ подготовленности отраслей и отдельных предприятий к внедрению данных процессов.

В условиях современной экономики, хозяйствующие субъекты должны использовать рациональные управленческие решения, которые нацелены на оптимизацию коммерческих результатов и увеличение финансово-экономических показателей.

УДК 622.276/279

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕГО КОМПЛЕКСА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**А. Т. Аймен, Е. В. Ткач,
Таразский государственный университет им. М. Х. Дулати,
Республика Казахстан**

Статья посвящена приоритетным направлениям диверсификации в сфере нефтедобывающего комплекса Республике Казахстан. Подробно рассмотрены

вопросы терминологии, законодательного содержания и приоритетных направлений развития диверсификационных процессов в стране, приведена структура крупных нефтеперерабатывающих предприятий. Государственное регулирование включает в себя необходимые элементы по рациональному использованию сырьевых ресурсов. Экономическое развитие стимулирует расширение и диверсификацию продуктов нефтеперерабатывающей промышленности.

Ключевые слова: нефтедобывающий комплекс, сырьевой сектор экономики, диверсификационные процессы, региональные индикаторы развития.

MODERN TRENDS OF DEVELOPMENT OF DIVERSIFICATION PROCESSES OF OIL –PRODUCING COMPLEX IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**A. T. Aymen, E. V. Tkach,
Taraz State University named M. H. Dulati,
The Republic of Kazakhstan**

The article is devoted to priority directions of diversification in the sphere of the oil-producing complex of the Republic of Kazakhstan. The issues of terminology, legislative content and priority directions of development of diversification processes in the country are considered in detail, the structure of large oil refineries is given. State regulation includes the necessary elements for the rational use of raw materials. Economic development stimulates the expansion and diversification of products of the oil refining industry:

Keywords: oil producing complex, raw materials sector of economy, diversification processes, regional development indicators.

Основные приоритеты успешного менеджмента по вопросу диверсификации должны учитывать сочетание рыночных механизмов и четкого государственного стимулирования. Поскольку в стране до сих пор присутствует дисбаланс, вызванный зависимостью от сырьевого сектора экономики, нужна соответствующая поддержка со стороны государственных органов промышленному сектору, поскольку диверсификация отрасли начинается с диверсификационной стратегии на отдельно взятом предприятии.

В качестве ключевых аспектов применения процессов диверсификации на региональном уровне и их успешной реализации, необходимо применение следующих мер:

– нормативно-законодательная и административно-правовая поддержка диверсификационных стратегий ;

- аккумуляция и внедрение стратегических приоритетов в региональные индикаторы развития;
- создание общей системы информационных критериев в стратегическом и бюджетном региональных планах, которые будут содержать статистические параметры развития производственного комплекса области, ассортиментную линейку товаров и услуг, возможности сырьевой базы и сбыта товаров и услуг.
- государственная и региональная поддержка по развитию технологического и инновационного потенциала производителей товаров и услуг.
- реформирование функциональных служб, их реструктуризация с целью повышения эффективности деятельности.

Реализация данных мер становится приоритетной, поскольку в региональной инфраструктуре имеется физический и моральный износ основного капитала, низкие показатели качественных характеристик выпускаемой продукции и оказываемых услуг, неразвитая производственная инфраструктура. Необходимы свежие идеи и практический опыт с использованием современных инновационных технологий, которые будут способствовать реструктуризации региональной экономики и ее успешному развитию.

Жамбылская область является промышленным регионом, поэтому реализация вышеназванных направлений будет способствовать улучшению социально-экономических показателей и благосостояния граждан региона. Рациональный опыт применения государственных мер в области процессов диверсификации позволит добиться конкурентных преимуществ и роста основных показателей развития в несырьевой сфере.

Отечественная народнохозяйственная система в большей степени функционирует в зависимости от растущей глобализации мирохозяйственных связей.

Современная жизнь влечет за собой увеличение требований комфорта и скорости, в связи с чем растет число автомобилей и увеличивается расход бензина и дизельного топлива. Экономическое развитие стимулирует расширение и диверсификацию продуктов нефтеперерабатывающей промышленности: формируются новые продукты, реформируются уже имеющиеся на данном рыночном сегменте. Данные преобразования приводят к созданию модернизированных АЗС, автозаправочных комплексов, нефтеперерабатывающих баз. Нефтедобывающий комплекс на сегодняшний день имеет приоритетное значение и становится приоритетной отраслью промышленности Республики, определяющей экономический потенциал страны.

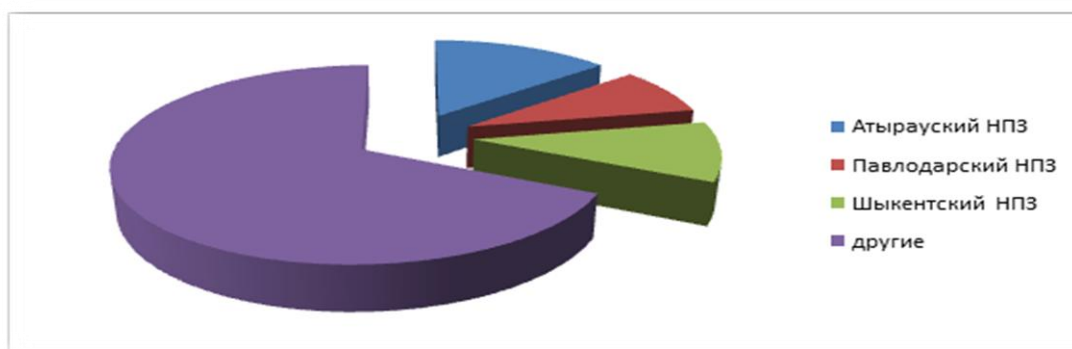
Республика обладает огромными запасами углеводородов, что позволяет ей оставаться одним из крупнейших поставщиков нефтепродуктов в регионе Центральной Азии.

Экономика современного Казахстана отдает нефтеперерабатывающему комплексу ведущую роль. В 2017 г. удельный вес нефтегазовой отрасли в народнохозяйственном комплексе составляет около двадцати процентов, а доля отчислений в бюджет составляет 36 % от всех поступлений.

В республике действуют следующие нефтеперерабатывающие предприятия:

- Атырауский нефтеперерабатывающий завод (АНПЗ),
- Павлодарский нефтехимический завод (ПНХЗ);
- Завод Шымкентнефтеоргсинтез (ШНОС).

Рассматривая рынок нефтепродуктов, следует отметить, что Атыраускому НПЗ принадлежит около 14 %, Павлодарскому – 8 % и Шымкентскому – 10 %. Остальные 68 % рынка приходятся на нефтегазодобывающие объединения Республики, и незначительная часть – на коммерческие структуры Казахстана и России, которые занимаются поставкой нефти на казахстанские НПЗ по давальческой схеме. Из общего объема переработки нефти на территории Казахстана на Атырауский НПЗ приходится примерно 40 %, на Павлодарский и Шымкентский НПЗ соответственно 25 % и 35 %.



Структура производителей бензина и дизельного топлива в РК, 2017 г.

Стратегическими направлениями по модернизации нефтеперерабатывающего сектора народного хозяйства в стране можно считать:

– увеличение объемов добычи сырой нефти в 2017 г. до 179 млн тонн, а с учетом перспектив 2020 года довести объем добычи до 184 тонн, с учетом освоения Кашаганского месторождения, Карачаганского проекта и модернизации Тенгиза.

– реконструкция и технологическое переоснащение основных нефтеперерабатывающих производств в Республике: Атырауского, Шымкентского и Павлодарского.

Так как страна располагает достаточным объемом районов нефтедобычи, существуют все предпосылки для эффективной деятельности компаний,

которые занимаются добычей и переработкой углеводородов, что послужит рычагом стабилизации национальной экономики.

Имеющиеся природные богатства служат несомненным приоритетом для дальнейшего восстановления нефтеперерабатывающего сектора экономики. Но для завоевания конкурентных преимуществ и перспектив эффективного развития народнохозяйственного комплекса нужна диверсификация отраслей и производственных процессов. Для решения данной задачи необходимо:

- осуществление разведки и нахождение новых запасов углеводородного сырья в районе Прикаспия;
- модернизация и дифференциация логистических звеньев в транспортной инфраструктуре углеводородов и оптимизация экспортных сделок;
- реконструкция действующих производств и постройка новых компаний, занятых переработкой нефтепродуктов;
- переоценка и совершенствование нормативно-правовой и административно-законодательной базы с учетом процессов глобализации, которые делают данную отрасль более привлекательной для отечественных и иностранных инвесторов.

Подводя итоги, можно заметить, что нефтеперерабатывающая отрасль народнохозяйственного комплекса служит основополагающим фундаментом рентабельной экономики и от благополучия в данном секторе, во многом будет зависеть и стабильное будущее страны.

Нефтегазовый комплекс Республики Казахстан должен быть представлен известными фирмами, брендами, для чего нужно привлечь крупнейшие международные корпорации в несырьевые экономические отрасли и простимулировать приоритетное развитие нескольких весомых финансово-экономических комплексов.

Именно диверсификация, поиск новых направлений эффективной деятельности позволяет компании ускорить свое развитие, получить дополнительные доходы и обрести новые конкурентные преимущества.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ОРГАНИЧЕСКИХ ПРОДУКТОВ В КАЗАХСТАНЕ

**Д. С. Толеубаева,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена анализу рынка органической продукции в Казахстане. Ввиду вступления Республики Казахстан в ВТО и функционирования таможенного союза у страны появились новые перспективы для развития ниши рынка органических продуктов и возможность выхода на международную арену. В связи с утверждением в Казахстане концепции перехода «зеленой» экономики вопросы организации органического производства являются наиболее актуальными. Разработка методов и форм государственного регулирования рынка органической продукции предоставит условия для развития органического фермерства, земледелия.

Ключевые слова: органическое производство, государственное регулирование, рынок органической продукции, «зеленая» экономика, методы регулирования.

STATE REGULATION OF THE ORGANIC PRODUCTS MARKET IN KAZAKHSTAN

**D. S. Toleubaeva,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the analysis of organic products market in Kazakhstan. Due to the accession of the Republic of Kazakhstan to the WTO and the functioning of the customs union, the country has new prospects for developing the niche market for organic products and the opportunity to enter the international arena. In connection with the adoption in Kazakhstan of the concept of the transition of the "green" economy, the issues of organization of organic production are most relevant. The development of methods and forms of state regulation of the organic products market will provide conditions for the development of organic farming and farming.

Keywords: organic production, state regulation, organic products market, "green" economy, methods of regulation.

Указом Президента РК в 2013 году была утверждена Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой» экономике на 2013–2020 гг. Дан-

ная концепция открыла новые возможности для развития экологически чистого производства и органического рынка. Наличие земельных и других природных ресурсов, а также сохранение традиционной культуры возделывания земли без широкого применения синтетических удобрений и ядохимикатов предоставляет огромные возможности для развития данного сектора рынка. Правительство для реализации концепции предусмотрело ряд мероприятий, а именно: разработку нормативно-правовой базы – стандартов органического сельскохозяйственного рынка в соответствии с международными требованиями. Таким образом, одним из приоритетов является создание закона об экологическом производстве и институциональных норм его реализации. Только в 2015 году Парламентом РК за подписью Президента РК был принят закон «О производстве органической продукции». Закон содержит 4 главы и 18 статей, закладывающих основы регулирования органического производства. Принятый закон позволяет Казахстану интегрироваться в процесс мирового органического производства и создать здоровую конкуренцию.

Закон основан на правилах и нормативных требованиях IFOAM, поскольку они носят статус международно-признанных директив, которым следует законодательство всех стран при разработке национальных стандартов и систем. Закон регулирует правовые, экономические, социальные и организационные аспекты органического производства, переработки, сертификации, этикетирования, перевозки, хранения и реализации сельскохозяйственной продукции и сырья.

На сегодняшний день рынок органических продуктов представляет собой рынок экологически чистых продуктов. В Казахстане на данный момент нет четкого разделения, какая продукция является органической, а какая натуральной или биологической. Сложившаяся ситуация обусловлена неразвитостью соответствующей нормативно-правовой базы и правовых последствий необоснованного применения маркировки. Можно выделить основные 4 группы продуктов:

Первая группа – сертифицированные по международным стандартам органические продукты; Вторая группа – продукты, сертифицированные в соответствии со стандартом СТ РК 1618-2007 «Экологически чистый продукт» (далее «Продукты со знаком ЭКО»); Третья группа – продукция производителей, которые интуитивно или намерено, стремятся к выполнению органических требований к процессам производства, переработки, но их продукты – не сертифицированы. Обозначим данную группу как «Несертифицированные продукты биофермеров»; Четвертая группа – это продукция, которая не имеет отношения к органическому производству и представляет собой

псевдоорганическую, псевдоэкологическую продукцию, использующую маркировку только в целях маркетинга (далее «Псевдоорганическая продукция»).

В Казахстане отсутствуют требования к стандартизации, сертификации, контролю и маркировке органической продукции. Несмотря на это, на рынке наблюдается активная деятельность международных сертифицирующих органов, а также процесс зарождения и развития подобных систем на частном уровне.

Органические продукты производятся в соответствии со стандартами «Общеввропейского соглашения по органическому производству сельскохозяйственной продукции» 2092/91 от 24 июня 1991 года. С 2009 года в ЕС действуют новые директивы по органическому производству – 837/2007 и 889/2008. Производство органических продуктов в Америке регулируется «Актом об органическом производстве продуктов питания», принятым в 1990 году.

Формированием международных стандартов в области органических продуктов в мире занимается Международная федерация движения экологического хозяйства (англ. IFOAM) [6]. В 1980 году организацией были сформированы «Базовые стандарты IFOAM относительно производства биопродуктов и их переработки» и «Аккредитационный критерий IFOAM», в соответствии с которым производится оценка сертификационных учреждений на соблюдение ими базовых стандартов [1].

Для получения международной сертификации казахстанские сельхозпроизводители и перерабатывающие предприятия обращаются к сертифицирующим организациям с просьбой о сертификации. Сертификат позволяет производителям маркировать свою продукцию за рубежом как «органический продукт». В связи с вступлением Казахстана в ВТО данный аспект является главным. Согласно Регламенту Европейского Союза №125/2013, в Европейском Союзе для импорта органической продукции из Казахстана аккредитовано десять органов контроля, компетентных осуществлять инспекцию, сертификацию и выдачу свидетельств об эквивалентности произведенной продукции регламентам ЕС [4].

Ни одна из иностранных сертифицирующих организаций не зарегистрирована в Казахстане, несмотря на ведение хозяйственной деятельности на территории республики (проведение инспекций).

Основным стандартом, регулирующим рынок органической продукции, является Экологический стандарт СТ РК 1618-2007РК. Он устанавливает основные положения к экологически чистой продукции [5].

SWOT-анализ органического рынка Республики Казахстан

Сильные стороны	Слабые стороны
Низкая химизация сельскохозяйственных земель; Продуктивная работа научных институтов по разработке новых ресурсосберегающих технологий и их успешное внедрение в производство; Развитие концепции ответственного поведения; Положительный тренд спроса на органическую продукцию в Казахстане и за рубежом	Загрязненность почв некоторых областей радионуклидами; Неразвитость технологий и нехватка практического опыта производства и переработки органической продукции; Высокая себестоимость органической продукции при низком сроке ее хранения; Отсутствие предприятий, занимающихся переработкой органической продукции; Отсутствие экологического маркетинга и PR-компаний для развития органического рынка Низкий уровень развития логистики; Сложность выхода на рынки сбыта сельхозпродукции; Плохие сжатые условия хранения продукции; Отсутствие компетентных органов в области сертификации органической продукции. Неготовность большинства населения заботиться о качестве питания; низкий уровень благосостояния общества
Возможности	Угрозы
Низкая конкуренция на внутреннем рынке органической продукции; Повышенный интерес СМИ; Распространение опыта западных производителей органической продукции после вступления в ВТО; Спрос на органическую продукцию на международном рынке	Несовершенство законодательной базы для производителей органической продукции; Отсутствие какой-либо государственной поддержки развития рынка органической продукции (информационной, финансовой, маркетинговой); Ужесточение конкуренции на внутреннем рынке после вступления Казахстана в ВТО; Затруднения, возникающие при взаимодействии с органами государственной власти; Отсутствие поддержки научных исследований по проблематике производства, переработки и реализации органической продукции; Нестабильность экономической ситуации в аграрном секторе вследствие экономического кризиса; Низкая доступность финансовых ресурсов; Слабое развитие традиционного сельского хозяйства; Протекционистская политика зарубежных государств

Настоящий стандарт распространяется на продукцию, в которой содержание вредных веществ не превышает допустимых уровней, установленных в нормативных документах, и устанавливает основные положения на всех стадиях жизненного цикла продукции.

Несмотря на кажущееся сходство с установленными международными органическими стандартами, стандарт «Экологически чистая продукция», имеет мало общего с ними [3]. Таким образом, СТ РК 1618-2007 «Экологически чистый продукт» не соответствует международным рекомендациям в отношении к органическому производству.

Казахстан имеет огромный потенциал в развитии органического рынка. В таблице представлен SWOT – анализ органического рынка.

В плане реализации «зеленой» экономики Казахстану необходимо предпринять меры для развития органического рынка. В Казахстане для их реализации и успешного развития органического производства необходимо решить ряд первоочередных задач, а именно:

1. Завершить разработку законодательной и нормативно-правовой базы. С этой целью необходимо разработать национальные стандарты и системы сертификации органической продукции растениеводства, животноводства, пчеловодства, аквакультуры, дикоросов.

2. Основать национальную систему сертификации.

3. Создать национальные органы аккредитации в сфере органического производства.

4. Сформировать систему государственного надзора (контроля) за деятельностью субъектов хозяйствования, которые осуществляют производство, перевозку, хранение, реализацию органической продукции и сырья.

5. Обеспечить ведение реестра производителей органической продукции (сырья) и опубликование официальных сведений о лицах, осуществляющих производство и реализацию органической продукции.

6. Разработать государственный логотип для органической продукции.

7. Повышение квалификации сотрудников и подготовка квалифицированных кадров для производства органической продукции и сырья, обеспечить повышение их квалификации.

8. Содействовать созданию и развитию ассоциаций органических товаропроизводителей, налаживанию связей с международными организациями органического движения.

9. Развитие экологического маркетинга по средствам популяризации продукции органического производства путем освещения ее преимуществ в средствах массовой информации, проведения тематических семинаров и конференций.

10. Обеспечить проведение маркетинговых исследований потенциальных экспортных рынков для отечественных органических продуктов и развития внутреннего рынка;

11. Развитие НИОКР в области производства органической продукции и сырья. Накопление знаний в области производства органической продукции, обмен опытом с специалистами из ближнего зарубежья и ЕС.

12. Разработка механизма ценообразования для органической продукции. Повышение уровня жизни населения и снижение стоимости продуктов для формирования емкости рынка.

13. Определение емкости внутреннего рынка органической продукции и экспортного ее потенциала; разработать механизмы выхода на международные рынки в рамках ВТО и таможенного союза.

Разработка методов и форм государственного регулирования рынка органической продукции предоставит условия для развития органического фермерства, земледелия. В свою очередь рынок органической продукции обеспечит потребителей экологически чистыми продуктами питания, а для производителей создаст условия развития и выхода на международный рынок.

Библиографический список

1. Internet resource "International federation of movements of ecological agriculture (IFOAM) – URL: <https://test.org.ua/usefulinfo/food/info/63>.
2. Matthew Holmes and Anne Maccy (2010): Canada. In Wilier, Helga and Lukas Kilcher (2010). The World of Organic Agriculture. Statistics and Emerging Trends 2010. FiBL-IFOAM Report. IFOAM, and FiBI, Frick. Bonn. pp. 193–197.
3. По материалам Семинара ФАО в г. Астана 11 июня 2015 г. Презентация Р. Жазыкбаевой;
4. Регламент Европейского Союза No125/2013.
5. Сборник «Качество жизни населения», март 2014 года. Агентство по статистике РК 11. Серия 2014 г.
6. Собрание стандартов IFOAM <http://www.ifoam.bio/en/ifoam-familystandards>;
7. Стандарт производства органической сельскохозяйственной продукции и ее переработки. НП «Экологический союз». – 76 с. Интернет ресурс: http://sozrf.ru/wp-content/uploads/2014/01/Standart_ecounion.pdf.

СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА И МЕТОДЫ ЕГО ПРОВЕДЕНИЯ

**Е. Ю. Шлегель,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проведению анализа финансового состояния на предприятии. Рассматривается сущность финансового анализа, его виды, цели и способы его проведения и методы.

Ключевые слова: финансовый анализ, ликвидность, цель финансового анализа, методы, динамика предприятия, эффективность.

THE ESSENCE OF THE FINANCIAL ANALYSIS AND METHODS OF ITS CARRYING OUT

**E. Yu. Shlegel,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the analysis of the financial condition of the enterprise. The essence of financial analysis, its types, goals and methods of its implementation and methods are considered.

Keywords: Financial analysis, liquidity, purpose of financial analysis, methods, dynamics of the enterprise, efficiency.

Деятельность любой коммерческой организации является предметом внимания широкого круга участников рыночных и финансовых отношений, заинтересованных в его платежеспособности и рентабельности. Основой оценки финансового функционирования предприятия служит финансовый анализ, при помощи которого можно оценить внутренние и внешние отношения предприятия: охарактеризовать его платежеспособность, перспективы развития, активность, эффективность и доходность, и уже по результатам финансового анализа принять обоснованные управленческие решения [1].

Финансовый анализ является особым видом экономического анализа, который связан с исследованием оценки основных показателей предприятия и изучением финансовых отношений, финансовых результатов и финансовых потоков предприятия [2].

Под анализом финансового состояния предприятия понимают, как правило, характеристику его платежеспособности, кредитоспособности, эффективности использования финансовых ресурсов и капитала, выполнения обязательств перед государством и другими хозяйствующими субъектами.

Финансовое состояние предприятия характеризуется системой показателей, отражающих на определенный момент времени способность субъекта хозяйствования финансировать свою деятельность и своевременно рассчитываться по обязательствам. Устойчивое финансовое состояние является результатом правильно составленной организационной и управленческой системы, определяющим результаты деятельности предприятия в данное время и в будущем.

Основная цель анализа финансового состояния заключается в том, чтобы на основе объективной оценки использования финансовых ресурсов выявить неиспользуемые или малоиспользуемые внутрихозяйственные резервы, устранить недостатки в финансовой деятельности, укрепить финансовое положение предприятия и повысить его платежеспособность, простыми словами: получение максимальной прибыли и минимум затрат.

Анализом финансового состояния предприятия занимаются руководители и соответствующие административные службы – финансовый отдел предприятия. Учредители или инвесторы по своему желанию вправе организовать проведение финансового анализа с целью изучения эффективности использования ресурсов и их целевого назначения.

Главным объектом финансового анализа считается деятельность любой отдельной компании либо их объединений, подразделений.

Субъектами финансового анализа являются соответствующие службы организации, руководство, собственники организации, а также инвесторы, кредиторы, контрагенты, заинтересованные лица в деятельности предприятия [3].

Основным источником информации для проведения финансового анализа выступает бухгалтерская отчетность организации.

Основные формы отчетности для проведения финансового анализа – отчет о прибылях и убытках и бухгалтерский баланс – предоставляют данные для расчета основных финансовых показателей организации, позволяющие определить важнейшие характеристики предприятия, такие как ликвидность, платежеспособность и рентабельность.

При проведении глубокого анализа используют дополнительно документы, такие как отчет, о движении денежных средств и уставного капитала организации, которые составляются по итогам финансового года.

По своей сути финансовый анализ представляет собой процесс накопления информации, взятой из бухгалтерской отчетности, и использования информации финансового характера, включающий:

- характеристику текущего и прогнозирование будущего финансового состояния предприятия;
- расчет оптимальных темпов развития компании с позиции ее финансового обеспечения;
- выявление доступных источников денежных средств и их размещение;
- прогноз положения организации на рынке [3].

Принято выделять два основных вида финансового анализа: внутренний и внешний.

Внутренний анализ производится службами предприятия в соответствии с утвержденным планом, его результаты используются для планирования и контроля финансового состояния.

Он позволяет установить возможность для обеспечения нормального функционирования предприятия, получения максимума прибыли и предотвращения возможного банкротства. Результаты такого анализа необходимы внутренним пользователям в качестве исходной информации для принятия различного рода экономических и управленческих решений [4].

Целью внутреннего финансового анализа является рассмотрение состояния финансовых ресурсов организации, обеспечение планомерного поступления и размещения денежных средств таким образом, чтобы получить максимальную прибыль для организации. Также внутренний анализ позволяет дать оценку рентабельности и выявить финансовые резервы, и в конечном итоге – обеспечить эффективное управление ликвидностью организации [2].

Внешний анализ проводится аудиторами, инвесторами, поставщиками материальных и финансовых ресурсов, контролирующими органами на основе данных бухгалтерской отчетности [4].

Цель внешнего финансового анализа заключается в оценке рейтинга организации, финансовой устойчивости, надежности и платежеспособности, в том, чтобы установить выгодное вложение средств, чтобы обеспечить максимальную прибыль и исключить потери [2].

Главная цель проведения обоих видов финансового анализа (как внутреннего, так и внешнего) достигается в решении ряда задач, которые сформулированы следующим образом:

- провести анализ финансовых результатов организации;
- оценить имущественное положение организации за данный период и определить причины изменения;

- осуществить комплексную оценку финансового состояния организации;
- провести оценку финансовой устойчивости, ликвидности и платежеспособности организации;
- проанализировать показатели деловой активности организации;
- выявить пути улучшения финансового положения;
- разработать ряд рекомендаций, направленных на повышение финансовых результатов и улучшение финансового состояния организации [2].

В ходе проведения финансового анализа предприятия исследуются:

- результаты, финансовых показателей предприятия за отчетный период;
- имущественное положение предприятия за исследуемый период;
- условия и активность работы предприятия;
- перспективы в будущем финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- показатели, используемые в финансовом анализе;
- целостность, правдивость и достоверность конечной информации [4].

Анализ финансового состояния предприятия проводится укрупненно (предварительный анализ), и детально (углубленный анализ).

Предварительный анализ представляет собой отбор показателей наиболее значимых в деятельности предприятия, а также их отслеживание: повышение или понижение в динамики. Этот вид анализа позволяет получить оперативную информацию о финансовом положении предприятия.

Углубленный анализ дает возможность более основательно и детально изучить различные стороны финансового состояния предприятия, выявить обстоятельства, повлиявшие на данные сложившиеся ситуации, а также осуществить прогноз на перспективу в будущем [4]. Такой анализ проводится на основе данных форм финансовой отчетности и бухгалтерского учета, он является дополнением результатов предварительного анализа, уточняя отдельные направления [2].

Чаще всего в процессе проведения финансового анализа используются следующие методы для чтения финансовых отчетов:

1. Вертикальный анализ осуществляется в целях определения удельного веса отдельных статей баланса, и сравниваются с итогами за предыдущий период.

2. Горизонтальный анализ – это сравнение каждой позиции отчетности с аналогичной ей позицией – за предыдущий год, либо за более длительный

промежуток времени. Цель анализа – выявить основные тенденции в развитии предприятия.

3. Трендовый анализ – это сравнение каждой позиции отчетности с рядом предшествующих периодов и определение основных тенденций. С помощью тренда формируются значения показателей в будущем ведется прогнозный, перспективный анализ.

4. Метод финансовых коэффициентов. Данный метод заключается в расчете соотношений между теми или иными статьями отчетности и определения взаимосвязей показателей, где относительные показатели подразделяются на коэффициенты распределения и коэффициенты координации. Коэффициенты распределения применяются в тех случаях, когда требуется определить, какую часть тот или иной абсолютный показатель финансового состояния составляет от итога включающей его в себя группы абсолютных показателей. Коэффициенты координации используются для выражения соотношений различных абсолютных показателей или их линейных комбинаций.

5. Сравнительный анализ – это сопоставление финансовых показателей отчетности по отдельным показателям организации, дочерних организаций, подразделений. Данный вид анализа позволяет оценить темпы развития хозяйствующего субъекта.

6. Факторный анализ – это анализ влияния отдельных факторов на результативный показатель. При проведении факторного анализа осуществляют отбор, классификацию и систематизацию факторов, а также расчет их влияния и оценку роли каждого из них на изменение результативного показателя [5].

При проведении углубленного финансового анализа крайне важно использовать весь комплекс показателей, которые позволяют обеспечить глубину и всесторонность исследования хозяйственных процессов. Кроме того, изучение каждого показателя во взаимосвязи с другими позволяет выявить факторы, влияющие на их изменения, определить главные из них и измерить зависимость между каждым фактором и результатом показателей [4].

Как известно, эффективность проводимого финансового анализа предприятия напрямую зависит от полноты и достоверности используемой информации, результаты анализа должны быть точными и достоверными. Поэтому немаловажным является определить объем, состав и качество информации, используемой для проведения достоверного и более точного финансового анализа. Можно сделать вывод, что перспективы развития финансового анализа предприятия связаны в первую очередь с расширением аналитической базы, т. к. данных для получения достоверных результатов из бухгалтерской отчетности зачастую бывает недостаточно [4].

Таким образом, подводя итоги, следует отметить, что финансовое состояние – это показатель, использование и движение финансовых ресурсов, и их размещение на предприятии.

Главная цель финансового анализа состоит не только в том, чтобы установить и оценить финансовое состояние предприятия, но еще, чтобы постоянно проводить работу на улучшение финансового состояния. Анализ финансового состояния показывает, по каким конкретным направлениям надо вести эту работу, дает возможность выявления наиболее сильных сторон и наиболее уязвимых позиций и недостатков в финансовом состоянии организации для дальнейших их устранения. Конечные результаты анализа, помогают определить, в каком направлении следует вести работу для улучшения финансового состояния предприятия.

Итогом качественного анализа должен являться обоснованный, подкрепленный достоверными расчетами вывод о финансовом положении организации, который и станет основой для принятия дальнейших решений управляющим компании, руководителем, инвесторами и другими заинтересованными лицами в деятельности предприятия.

Анализ финансового положения предприятия позволяет отследить тенденции его развития, дать комплексную оценку хозяйственной, коммерческой деятельности, является связующим звеном между выработкой управленческих решений и непосредственно производственно-предпринимательской деятельностью.

Библиографический список

1. Турманидзе, Т. У. Финансовый анализ [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Т. У. Турманидзе. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 288 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/71240> (дата обращения: 12.04.2018).
2. Крылов, С. И. Финансовый анализ [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. И. Крылов. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016. – 160 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/68507> (дата обращения: 16.04.2018).
3. Ерина, Е. С. Основы анализа и диагностики финансового состояния предприятия [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. С. Ерина. – М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. – 96 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/20017> (дата обращения: 13.04.2018).
4. Алексеева, О. А., Горбачев, А. С. Финансовый анализ деятельности предприятия: сущность, проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / О. А. Алексеева, А. С. Горбачев // KANT. – 2012. – № 2 (5). – С. 55–59. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovyy-analiz-deyatelnosti-predpriyatiya-suschnost-problemy-i-perspektivy>.

5. Анализ финансовой отчетности [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов направлений подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» (бакалавриат) / Е. В. Смирнова [и др.]. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 212 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/54107> (дата обращения: 14.04.2018).

УДК 338.5

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ В ПРАКТИКЕ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ

**Т. Ю. Шлегель,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена вопросам использования себестоимости продукции в практике ценообразования на предприятии. Дано понятие и краткая характеристика затратных методов ценообразования, рассмотрены предпосылки их использования и основные недостатки.

Ключевые слова: цена, затраты, себестоимость, методы затратного ценообразования, полные затраты, целевое ценообразование.

THE USE OF COSTS IN PRICING PRACTICE

**T. Yu. Shlegel,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the use of the cost of production in the practice of pricing in the enterprise. The concept and brief description of cost pricing methods are given, the prerequisites of their use and the main drawbacks are considered.

Keywords: price, cost, cost, methods cost pricing, full cost, targeted pricing.

Для большинства современных предприятий наиболее важным и основным по значимости элементом в составе цены является себестоимость товара.

Для того, чтобы правильно и аргументированно обосновать установленную цену, на предприятии разрабатывается калькуляция себестоимости единицы продукции (товара, услуги). Калькуляция себестоимости необходима для соизмерения затрат предприятия с результатами его деятельности,

для определения эффективности работы предприятия, для предварительного расчета цены единицы продукции [3].

Методы ценообразования, при которых предприятие в той или иной мере использует показатели себестоимости и уровень издержек, называют затратными методами ценообразования. Данная группа методов основана на расчете расходов производителя, в них не находят отражение различные внешние факторы, сопутствующие деятельности любого предприятия. То есть эти методы позволяют лишь определить долю издержек в цене продукции (товара).

Большинство производителей использует в своей практике формирования цен затратные методы. При этом сфера применения этих методов ценообразования довольно ограничена – они могут служить лишь для определения базовой цены производимой продукции. А вот для установления окончательной цены на продукцию следует принимать во внимание различные факторы изменяющейся конъюнктуры рынка (спрос, предложение, поведение конкурентов и т. д.) [7].

Затратные методы являются достаточно популярными как в отечественной, так и в зарубежной практике ценообразования. Эта популярность обусловлена тем, что они считаются довольно простыми, ведь производитель всегда лучше осведомлен о своих затратах, чем о потребительском спросе [6].

Именно в силу своей простоты методы затратного ценообразования используются большим количеством предприятий. Главными достоинствами и предпосылками использования этой группы методов считать следующие:

- вся необходимая информация для определения величины цен содержится в данных бухгалтерского учета предприятия, т. е. для установленной цены имеется надежное документальное обоснование;
- нет необходимости приглашать каких-либо дополнительных специалистов для расчета и установления цен, тогда как при использовании других методов ценообразования предприятия зачастую прибегают к услугам сторонних специалистов (например, для исследования рынка);
- решения о величине цен принимаются относительно быстро, т. к. в данном случае не анализируется рынок (желания потребителей, конкурентов) [5].

Затратные методы в чистом виде рекомендуется использовать при обосновании и установлении цен на принципиально новую продукцию, когда отсутствует возможность сопоставить ее с ранее выпускаемой. Также эти методы используются при обосновании цен на продукцию с индивидуальным характером производства (например, строительные или проектные работы), на

продукцию предприятий-монополистов; во внутрипроизводственном ценообразовании и некоторых других случаях [6].

Основными методами затратного ценообразования принято считать, прежде всего, методы, основанные на определении полных затрат, учета рентабельности инвестиций, целевого ценообразования.

Метод полных затрат предполагает определение величины цен путем суммирования всех понесенных предприятием затрат и величины желаемой прибыли. Преимуществами этого метода являются простота и удобство [2]. При использовании данного метода все затраты, вне зависимости от их происхождения, списываются на единицу продукции (товара), т. е. в основу цен закладываются все фактические затраты предприятия на производство и сбыт продукции (рассчитывается полная себестоимость продукции, затем к ней добавляется планируемая сумма прибыли). Недостатками данного метода можно считать то, что не принимаются во внимание имеющийся спрос и конкуренция на рынке. Также использование этого метода не позволяет выявить резервы снижения затрат.

Метод учета рентабельности инвестиций является разновидностью метода полных затрат. Данный метод предполагает определение цены исходя из полных затрат на единицу продукции, а также нормы рентабельности, рассчитанной с учетом вложений соответствующих инвестиций [2]. Основной задачей этого метода ценообразования является оценка полных затрат и определение объема выпуска, реализация которого по определенной цене позволит окупить капиталовложения предприятия. Неоспоримым преимуществом данного метода можно считать то, что он учитывает платность финансовых ресурсов, необходимых для производства и реализации товара. Недостатком же можно считать использование в данном методе процентных ставок, которые в условиях инфляции не являются постоянными.

Метод целевого ценообразования заключается в расчете цен на основе анализа точки безубыточности и обеспечения целевой прибыли. В основе данного метода лежит сопоставление издержек предприятия с ожидаемыми доходами при различных объемах продаж. С помощью этого метода рассчитывается себестоимость продукции, которая дает возможность возместить все расходы предприятия, а также получить такую прибыль, которую можно было бы направить на дальнейшее развитие предприятия. Это является основным преимуществом данного метода ценообразования. Недостатки: не учитывается имеющийся спрос на товар и конкуренцию на рынке; размер прибыли обосновывается объемами продаж, которые, в свою очередь, зависят от цены [2].

Методы затратного ценообразования, как и любые другие методы, имеют определенные недостатки, многие из которых могут препятствовать эффективной работе предприятия. Перечислим наиболее значимые из них:

1. Цена, полученная путем суммирования всех издержек (затрат) предприятия, не отражает меры ценности товара (продукции) для конечных потребителей.

2. Определение цены с помощью затратных методов не подразумевает учет потребительского спроса. В результате этого установленная цена может оказаться как выше, так и ниже цены, за которую покупатели готовы приобрести данную продукцию.

3. В затратных методах не учитывается влияние уровня цен конкурентов на спрос по данному товару [4].

4. Методы отнесения косвенных затрат на конкретное изделие (методы их калькулирования) являются произвольными, т. е. они не связаны с технологией производства или с рыночной эффективностью.

5. Обычно в ценообразовании используются не ожидаемые (прогнозируемые, потенциальные), а текущие затраты, т. е. те затраты, по которым в данный момент времени собрана информация на предприятии. Но такие затраты совсем не обязательно будут присутствовать в будущем периоде, для которого рассчитываются цены. Отсюда вытекает вероятность ошибок в процессе ценообразования [1].

Подводя итоги, подчеркнем, что затратные методы ценообразования основаны на учете себестоимости и издержек производства и реализации продукции. Суть затратных методов ценообразования можно свести к тому, что предприятие определяет цену продукции, используя информацию о стоимости ее производства и необходимости получения заданной величины прибыли. Благодаря затратным методам можно определить тот предел цены, ниже которого она может опуститься только в исключительных случаях и на строго определенный и ограниченный срок.

При выборе оптимальной для организации стратегии ценообразования каждое предприятие ориентируется на объем производства продукции, а также на уровень издержек, который определяет основу цены и, соответственно, размер прибыли организации. Для реализации своей ценовой политики любому предприятию необходимо определить состав издержек, а затем сопоставить структуру издержек с объемом производства и рассчитать издержки на единицу продукции. Если организация стремится найти действительно эффективные способы максимизации своей прибыли, то она должна понимать природу и динамику не только потребительского спроса, но и производственных издержек [5].

Библиографический список

1. Герасименко, В. В. Ценообразование: учеб. пособие / В. В. Герасименко. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 422 с.
2. Головачев А. С. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. С. Головачев – Минск: Вышэйшая школа, 2015. – 688 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/48023> (дата обращения: 17.04.2018).
3. Косинова, Е. А. Ценообразование: теория и практика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. А. Косинова, Е. Н. Белкина, А. Я. Казарова. – Ставрополь: СтГАУ, АГРУС, 2012. – 160 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/47381> (дата обращения: 15.04.2018).
4. Лев, М. Ю. Цены и ценообразование [Электронный ресурс]: учебник / М. Ю. Лев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 382 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/34969> (дата обращения: 15.04.2018).
5. Магомедов, М. Д. Ценообразование [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / М. Д. Магомедов, Е. Ю. Куломзина, И. И. Чайкина. – М.: Дашков и К, 2017. – 248 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/60630> (дата обращения: 16.04.2018).
6. Полещук, И. И. Ценообразование: учеб. пособие / И. И. Полещук, В. В. Терешина. – М.: БГЭУ, 1998. – 206 с.
7. Юзов, О. В. Ценообразование [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О. В. Юзов, Т. М. Петракова. – М.: Издательский Дом МИСиС, 2012. – 246 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56749> (дата обращения: 13.04.2018).

УДК 338, 378.1

СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕДЖА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПРАВА, Г. ОМСК)

**Ю. В. Шляпина, Н. О. Герасимова,
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена оценке текущего состояния информационной образовательной среды учебного заведения, а также разработке программы внедрения системы «1С: Колледж» в деятельность колледжа на основе изучения существующего опыта других вузов.

Ключевые слова: информационная образовательная среда вуза, этапы создания информационной образовательной среды.

THE CREATION OF A UNIFIED INFORMATION EDUCATIONAL ENVIRONMENT (FOR EXAMPLE, THE COLLEGE OF ENTREPRENEURSHIP AND LAW, OMSK CITY)

**Yu. V. Shlyapin, N. O. Gerasimova,
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the assessment of the current state of the educational environment of the educational institution, as well as the development of the program of implementation of the system "1C: College" in the activities of the College based on the existing experience of other universities

Keywords: information educational environment of higher education institution, stages of creation of information educational environment.

Колледж предпринимательства и права как учебное заведение начал свою историю во время Великой Отечественной войны (1943 г.). В то время перед страной встала задача обеспечения фронта продовольствием, она частично легла на плечи потребкооперации. Тогда и было основано новое учебное заведение для подготовки кадров – школа продавцов.

В 1963 году наступает новый этап в развитии – учебное заведение выходит на уровень среднего профессионального образования и становится техникумом. В статусе техникума учебное заведение просуществовало более тридцати лет, которые были годами стабильной работы, укоренения коллективных традиций, обретения высокого авторитета среди работодателей, которые охотно принимали на работу выпускников нашего учебного заведения.

В 1992 году в связи с переходом экономики к свободному рынку техникум преобразуется в самофинансируемый колледж и принимает новую организационно-правовую форму автономной некоммерческой организации.

Информационная среда колледжа формировалась на комплексной многоцелевой основе [2].

Информационную среду составляют информационные фонды и электронные базы данных, аппаратные средства коммуникации, обеспечивающие доступ и работу с фондами и базами, программное и аппаратное обеспечение средств поиска и анализа информации, аппаратные и программные средства обеспечения научного, инновационного, учебно-методического процесса, а также соответствующих структур, обеспечивающих планомерную работу всей системы.

Состояние системы характеризуется следующими особенностями:

– Информационные технологии применяются непосредственно в учебном процессе. Колледж имеет 8 компьютерных классов, которые задействованы в ходе обучения студентов и подключены к Интернету. Кроме того, в колледже имеется Интернет-центр, располагающийся в читальном зале библиотеки, куда имеют доступ как преподаватели, так и студенты, и который используется для самостоятельной работы во внеучебное время.

– Компьютеризированы все основные и вспомогательные подразделения колледжа – управления, отделения, предметно-цикловые комиссии, отделы и службы. Все компьютеры объединены в две локальные сети с выделенными серверами. Основные направления развития информатизации в коллеже осуществляются на базе реализации научно-технического проекта «Информационно-коммуникационная система ИНТРАНЕТ управления инновационным образованием». ИКС ИНТРАНЕТ через локальные компьютерные сети обеспечивает информационную связь между отделениями, предметно-цикловыми комиссиями, отделами и службами; доступ студентов, преподавателей и сотрудников к информационным источникам Интернет и общим информационным банкам учебного заведения; с помощью автоматизированных программ помогает осуществлять поиск и анализ информации для научных и учебно-воспитательных целей; является эффективным средством планирования и контроля за осуществлением научной и учебно-воспитательной деятельности, инструментом формирования корпоративной культуры.

В ходе анализа информационной образовательной среды выявлено, что в коллеже она «лоскутного» типа и строится как на готовых (коробочных) решениях, так и на собственных разработках.

Так, для автоматизации работы с документами и организации электронного документооборота колледжа приобретен продукт «ЕВФРАТ документооборот». Данной системой оснащено более 20 рабочих мест работников колледжа. Это позволило организовать безбумажный документооборот между службами и подразделениями учебного заведения.

Работа библиотеки организована с помощью системы автоматизации библиотек «Ирбис». Условия работы в библиотеке позволяют студентам и преподавателям работать с информацией в режиме удаленного доступа.

Автоматизация учета в колледже организована с помощью целого ряда программных продуктов семейства 1С: работа бухгалтерии – 1С: Бухгалтерия 8.3; организация кадрового учета и начисления зарплаты – 1С: Управление персоналом 8.3; автоматизация учета в столовой колледжа – 1С: Общепит 8.3.

Кроме готовых «коробочных» решений в деятельности колледжа активно используются программные продукты собственной разработки, созданные сотрудниками колледжа. Среди них программа автоматизации расписания учебных занятий, информационная система планирования научно-исследовательской работы колледжа и целый ряд других.

Анализ информационной образовательной среды колледжа позволяет сделать вывод, что базовые параметры, специалисты ИКТ, а также техническая оснащенность колледжа находятся на достаточно высоком уровне, однако ИОС колледжа имеет следующие недостатки:

- ИОС имеет «лоскутный» тип, т. е. отсутствует единая информационная среда;

- отсутствует долгосрочная программа информатизации колледжа.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что при создании информационной образовательной среды совершен целый ряд ошибок, в том числе:

- отсутствие единой программы внедрения;
- не проведен предварительный анализ систем автоматизации деятельности учебных заведений;

- не создан единый центр внедрения системы. Кадровых возможностей Центра информационно-технического и программного обеспечения (3 сотрудника) явно недостаточно для осуществления программы внедрения;

- в недостаточной мере изучен опыт внедрения другими учебными заведениями систем семейства «1С»

- не организовано обучение пользователей системы.

В связи с этим авторы считают целесообразным разработать и предложить программу внедрения (табл.), основанную на изучении публикаций, посвященных созданию информационной образовательной среды на основе систем «1С» [3, 4, 5].

Цель предлагаемой программы: – повышение эффективности образовательного процесса, включая процесс управления образовательным учреждением через активное внедрение информационной образовательной среды на базе систем «1С».

Задачи программы:

- Создать единое информационное пространство колледжа.
- Автоматизировать административно-управленческую деятельность колледжа.

- Повысить эффективность обучения педагогических и руководящих кадров информационным технологиям.

– Использовать информационные технологии для непрерывного профессионального образования педагогов и оптимизации учебного процесса.

– Обеспечить условия для формирования информационной культуры обучающихся.

– Повысить уровень компетентности обучающихся в области современных информационных технологий;

– Создать банк материалов методического и учебного характера.

Под участниками образовательного процесса следует понимать следующие устойчивые группы: администрация (директор, заместитель директора, заведующие отделениями, руководители подразделений и т. д.), преподаватели, обучающиеся, родители.

Эффективность результатов по реализации Программы предполагается отследить по следующим критериям:

– автоматизация административно-управленческой деятельности колледжа;

– повышению показателей качества образования.

– увеличение количества преподавателей, эффективно применяющих ИКТ в образовательной практике.

– увеличение количества обучающихся, участвующих в дистанционных олимпиадах, конкурсах и проектах.

В результате выполнения Программы колледж получит единую образовательную информационную среду. Реализация мер, предусмотренных программой, позволит:

– создать условия для повышения качества образования за счет эффективного использования современных информационных технологий;

– оснастить колледж современной информационной системой, которая должна активно работать на учебно-воспитательный и управленческий процесс;

– создать систему доступа к глобальным образовательным ресурсам, условия для развития интерактивного дистанционного обучения;

– создать ресурсный центр методической поддержки образовательного процесса, дистанционного обучения и повышения квалификации.

**Этапы программы внедрения «1С: Колледж» в деятельность колледжа
предпринимательства и права**

Направление	Мероприятия	Срок	Результат
Этап 1. Предварительное обследование / Предпроектное исследование	Анализ законодательных актов, регламентирующих деятельность колледжа	2018 г.	Более четкое представление о требованиях к системе
	Изучение опыта внедрения 1С: Колледж других учебных учреждений	2018 г.	Выбор системы автоматизации колледжа
	Формирование команды внедрения	2018 г.	Распределение зон ответственности
	Приобретение 1С: Колледж	2018 г.	Владение полноценной системой информатизации колледжа
	Составление Плана внедрения	2018 г.	Распределение зон ответственности
	Обучение пользователей	2018–2019 гг.	Подготовка пользователей
Анализ объекта информатизации и согласование требований	Определение порядка внедрения	201 г.	Корректировка Плана внедрения
	Подготовка баз данных	2018 гг.	Подготовленные информационные материалы
	Заполнение объектов конфигурации	2018–2019 гг.	Заполненные базы данных
	Уточнение и согласование требований к конфигурации	2019 г.	Выявленные недостатки и недоработки конфигурации
Модернизация типовой конфигурации	Доработка конфигурации	2019–2020 гг.	Устраненные недостатки и недоработки конфигурации
Ввод в эксплуатацию	Организация рабочих мест	2018–2020 гг.	Подготовленные АРМ пользователей
	Разработка инструкций для пользователей	2018–2019 гг.	Разработанные инструкции для пользователей
	Сопровождение системы	В течение периода эксплуатации	Сопровождение системы

Библиографический список

1. Комплексное тиражное решение для управления учебным заведением «1С:Колледж» – Режим доступа: <http://www.1c-college.ru>.
2. Официальный сайт колледжа Предпринимательства и права – Режим доступа: <http://college.omeconom.ru>.
3. Телегин, С. И. Комплексный подход к созданию единой информационно-образовательной среды общеобразовательного учреждения / С. И. Телегин // Информатика и образование. – 2015. – № 3. – С. 25–28.
4. Шульгин, А. О. Инструкция по внедрению «1С: Университет» версия 1.0.2.12 (для партнеров фирмы «1С») / А. О. Шульгин, А. В. Цысарь, Я. С. Зданевич, В. А. Гречкин, Е. В. Фастовенко – Ставрополь, 2011 – Режим доступа: http://new.1c-universitet.ru/Media/Default/files/user_introduction.pdf.
5. Яникова, З. М. Актуальные вопросы перспективы автоматизации образовательных организаций / З. М. Яникова // Информатика и образование. – 2015. – № 3. – С. 4–7.

СОДЕРЖАНИЕ

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

**Н. В. Савина, Е. С. Краснова. ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ШАХМАТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....3**

**О. Б. Суворова, Е. А. Хохлова.
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО
ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ЗПР.....9**

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ

**Е. В. Костенко-Колесник. СКРЫТОЕ МАНИПУЛИРОВАНИЕ
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПОНЯТИЕ,
ЦЕЛИ И ПРОЯВЛЕНИЯ.....15**

**Е. В. Костенко-Колесник. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ
СКРЫТОГО МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ
КОЛЛЕКТИВЕ.....20**

**И. А. Костюк, О. В. Попова.
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ
ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДА
ГРУППОВОЙ РАБОТЫ С «ВОСПОМИНАНИЯМИ».....25**

**Н. П. Рожкова. ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА, ЕГО ПРИЗНАКИ,
ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ.....30**

**Н. П. Рожкова. СТРУКТУРА И КЛАССИФИКАЦИЯ
КОНФЛИКТОВ.....35**

Р. В. Тихомиров. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ОБЩЕНИИ.....	40
Р. В. Тихомиров. МАНИПУЛЯТИВНЫЕ ТАКТИКИ И ТЕХНОЛОГИИ В ОБЩЕНИИ.....	44
Н. А. Шурлакова. ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ К РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	49
А. В. Ващекина, Е. А. Хохлова. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ДЕТЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ К ОБУЧЕНИЮ.....	54
О. Б. Суворова, Е. А. Хохлова. ОСОБЕННОСТИ ВНИМАНИЯ У ДЕТЕЙ С ЗПР.....	59

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

В. В. Биба. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	66
В. В. Бирюков. ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АЛЬТЕРНАТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ.....	70
С. А. Бондарева. УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА.....	77
О. В. Демиденко. ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В ЖИЛИЩНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ.....	81
К. М. Ёлохова. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПТИМИЗАЦИИ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ.....	84

А. И. Ридченко. АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ.....	89
А. Т. Аймен, И. К. Сулейменова. ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	96
А. Т. Аймен, Е. В.Ткач. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ПРИОРИТЕТНЫЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	100
А. Т. Аймен, Е. В. Ткач. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ДИВЕРСИФИКАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕГО КОМПЛЕКСА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	105
Д. С. Толеубаева. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ОРГАНИЧЕСКИХ ПРОДУКТОВ В КАЗАХСТАНЕ.....	110
Е. Ю. Шлегель. СУЩНОСТЬ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА И МЕТОДЫ ЕГО ПРОВЕДЕНИЯ.....	116
Т. Ю. Шлегель. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ В ПРАКТИКЕ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ.....	122
Ю. В. Шляпина, Н. О. Герасимова. СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ (НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕДЖА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПРАВА, Г. ОМСК).....	126

Научное издание

**НАУКА И ОБЩЕСТВО:
ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

XII Международная научно-практическая конференция

27 апреля 2018 года

Часть 2

Редактор И. В. Четвергова
Компьютерная верстка И. В. Четверговой

Подписано в печать 27.06.2018
Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.
Печ. л. 8,5. Уч.-изд. л. 6,95. Тираж 100 экз. Заказ .
Омская гуманитарная академия
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства
Омской гуманитарной академии.
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.