

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

**Сборник научных статей
магистрантов и аспирантов**

27 декабря 2019 года

Омск
Издательство ОмГА
2020

УДК 338 + 371
ББК 65.9 (2Рос)
С23

С23 Сборник научных статей для магистрантов и аспирантов. – Омск :
Изд-во ОмГА, 2020. – 212 с. : ил.

В сборнике представлены материалы, научные разработки магистрантов и аспирантов России и Республики Казахстан. Издание будет полезно не только научным сотрудникам, но и студентам, которые интересуются освещаемыми вопросами.

УДК 338 + 371
ББК 65.9 (2Рос)

© Омская гуманитарная академия, 2020

ЖУРНАЛИСТИКА, РЕКЛАМА И PR В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ОСОБЕННОСТИ SMM-ПРОДВИЖЕНИЯ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ B2B КОМПАНИЙ

Сенаторова В. В.,
ОмГУ им. Ф. М. Достоевского,
научный руководитель к. филол. н., доцент В. П. Завальников

В данной статье рассмотрен контент крупных зарубежных и российских B2B компаний на страницах в Facebook, проанализировано наполнение и выделены типы публикаций. Выявлены схожие и отличительные особенности ведения аккаунта в Facebook российскими и зарубежными фирмами. По результатам изученной теоретической базы создан SMM-план для ООО «Завод Гермес».

Актуально ввести такое понятие, как SMM-продвижение. Оно определяется как «совокупность средств и методов для продвижения бренда или товара в социальных сетях. SMM-продвижение используется для привлечения аудитории, повышения интереса к бренду, или непосредственно продаж» [1].

Среди целей SMM-продвижения можно выделить продажи, формирование лояльности аудитории к бренду, увеличение узнаваемости, получение трафика, работу над репутацией [2].

Такое продвижение часто используют в сфере B2C. Но «традиционно тяжелым для SMM считается продвижение B2B-компаний, продающих свои продукты другим компаниям, юридическим лицам» [3]. Поэтому не все B2B компании используют социальные сети. Но ведь часть продаж приходят в B2B из Интернета.

К примеру, агентство Omobono в 2017 г. проводило специальное исследование. Темой стала продуктивность маркетинга в социальных сетях для модели business-to-business. Опрос 115 маркетологов, работающих в направлении B2B, показал, что 79 % считают соцсети эффективным рабочим инструментом.

Таким образом, SMM-продвижение актуально использовать не только в сфере B2C, но и в сфере B2B. Для этого должен быть составлен грамотный контент-план. Контент-план (SMM-план) можно определить, как «запланированный график публикаций» [4]. Однако возникает вопрос: как создать эффективный SMM-план для B2B-бизнеса?

Все вышесказанное обосновывает актуальность проведенного исследования, суть которого заключается в анализе контента зарубежных и российских B2B-компаний на страницах в Facebook, в выявлении особенностей отечественного подхода к ведению аккаунта и иностранного, их сходств и различий. По результатам анализа предложена типология публикаций, даны рекомендации. В итоге создан SMM-план с примерами публикаций для ООО «Завод Гермес».

Целью исследования является выявление специфики и особенностей SMM-продвижения в зарубежных и российских компаниях, создание SMM-плана с опорой на результаты исследования.

В соответствии с поставленной целью в работе необходимо решить следующие задачи:

- 1) изучить основы интернет-маркетинга;
- 2) рассмотреть понятие SMM;
- 3) выявить особенности SMM, характерные для российских и зарубежных B2B компаний;
- 4) описать типы публикаций российских и зарубежных B2B компаний в социальных сетях;
- 5) создать SMM-план для ООО «Завод Гермес».

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы: метод лингвистического моделирования, когнитивный метод, описательный метод, сравнительно-сопоставительный метод.

Объектом исследования стало SMM-продвижение российских и зарубежных B2B-компаний в социальной сети Facebook.

Предметом настоящего исследования является контент российских и зарубежных B2B компаний в социальной сети Facebook.

Был проведен анализ успешных B2B-компаний в социальной сети Facebook и выделены основные типы публикаций. Для анализа были взяты 4 российские и 4 зарубежные фирмы.

Выделены следующие типы постов.

1. **Коммерческий пост** – пост, целью которого является продажа. Сюда были отнесены публикации, отправляющие потребителя в онлайн-магазин для покупки товара или услуги, фото товаров с описанием и ценами, а также розыгрыши и акции.

2. **Новостной пост** – это пост, сообщающий о важных событиях в жизни компании. К примеру, в нем может рассказываться об открытии новых точек сбыта, об успехах сотрудников, о достижениях компании, о проведенных мероприятиях и встречах первых лиц компании.

3. **Информационный пост** сообщает пользователям какую-то новую полезную информацию, например факты о компании, описание технических особенностей товара, различные обучающие материалы.

4. **Пост, посвященный активной социальной позиции и благотворительности.** Основной целью таких публикаций является сообщение о том, насколько для компании важна благотворительность, как она активно помогает нуждающимся и призывает других к активным действиям.

5. **Пост-анонс** предварительно оповещает о каком-либо событии. В такой публикации обязательно указываются время и дата события.

6. **Пост-поздравление** – это пост, с помощью которого компания поздравляет свою аудиторию с различными праздниками и сотрудников с профессиональными или личными успехами, торжествами.

7. **Интерактивные посты** – это посты, целью которых является вовлечение подписчиков, побуждение к действиям, к ответной реакции на сообщение, предложение от компании.

8. **Развлекательные посты** – это посты, которые включают в себя шутки, необычные и забавные картинки, видео. Как правило, тематически связаны с направлением деятельности компании.

По результатам анализа были выявлены особенности отечественного и иностранного подходов к ведению страницы.

1. Зарубежные компании чаще всего используют новостные публикации и посты, посвященные активной социальной позиции, благотворительности. Практически у всех иностранных компаний были обнаружены развлекательные посты. Периодически встречались коммерческие и информационные, но значительно реже, чем новостные и благотворительные.

Невостребованными оказались интерактивные посты, посты-анонсы и поздравления. Так, подобного типа публикации за проанализированный период встретились только у одной компании и всего лишь один раз.

2. У всех российских компаний в большом количестве представлены благотворительные и новостные публикации. Реже, но тоже довольно часто встречаются информационные посты, а также посты-поздравления. Еще реже – посты-анонсы, но тем не менее они были обнаружены у трех фирм из четырех проанализированных. Практически не представлены коммерческие посты: при анализе такие публикации были обнаружены только у одной компании. Но стоит отметить, что представлены они были достойно, выглядели очень оригинально и ненавязчиво.

Практически не публикуют отечественные представители развлекательные и интерактивные посты. Подобная публикация за проанализированный период встретились только у одной фирмы и только одна.

3. Среди общих особенностей российского и зарубежного контента в Facebook можно отметить, что и отечественные, и иностранные компании делают акцент на публикации благотворительных и новостных постов. Информационные публикуются не слишком часто, но тем не менее представлены и у тех, и у других фирм.

Интерактивные посты оказались невостребованными как в зарубежном, так и в российском интернет-пространстве.

4. Отличительные черты проявились в том, что зарубежные компании часто выкладывают коммерческие и развлекательные посты. Российские фирмы, напротив, практически не используют такого типа публикации.

В свою очередь, посты анонсы и поздравления периодически встречаются на страницах российских компаний, в то же время зарубежные представители используют такие публикации крайне редко.

С опорой на полученные результаты был разработан SMM-план на месяц для пермского завода по производству взрывозащищенных кабельных проходок ООО «Завод ГЕРМЕС». Выбор завода обоснован тем, что компания не имеет страницы на Facebook. Ниже представлена часть SMM-плана для ООО «Завод Гермес».

Таблица 1 – SMM-план на неделю для ООО «Завод Гермес»

День недели	Время	Тип поста	Описание
Понедельник	08:00	Развлекательный	Картинка с юмором
	13:00	Информационный	О достоинствах кабельных систем
Вторник	13:00	Коммерческий	О товаре с ссылкой на сайт
Среда	08:00	Пост-поздравление	Поздравление с юбилеем компании
	16:00	Новостной	Об экскурсии для студентов
Четверг	13:00	Благотворительный	Об экологической акции
	20:30	Информационный	Из чего состоят кабельные проходки
Пятница	08:00	Пост-анонс	О презентации программного обеспечения
	16:00	Новостной	Об испытаниях кабельных проходок
Суббота	10:00	Развлекательный	Картинка с юмором
	14:00	Коммерческий	О товаре с ссылкой на сайт
Воскресенье	14:00	Благотворительный	О благотворительной акции

Было разработано содержание публикаций разных типов. Далее представлен пример.

Вариант коммерческого поста создан по следующему алгоритму: приводится подробная информация о конкретном товаре, ниже к публикации прикрепляется ссылка на сайт, на котором можно оформить заказ, подробнее прочесть о товаре или найти контактный телефон. Например:

«Модуль-заглушка НТМ30/0 применяется в случаях, когда прокладка кабеля через модуль не планируется. Таким образом, он выполняет функцию добора уплотнительной секции, обеспечивая герметичность кабельных проходок НТМ.

Модуль-заглушка НТМ30/0 по сути представляет собой транзитный модуль НТМ30, но комплектуется одним набором вставок (вместо 3-х у стандартного транзитного модуля), что позволяет существенно снизить затраты клиента при реализации крупных проектов. Подробнее о товаре читайте на сайте... На сайте вы можете оставить заявку на товар или позвонить по телефону».

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- необходимо ежедневно выставлять посты (1–2 раза в день), чтобы оставаться на виду и постоянно напоминать аудитории о компании;
- нужно публиковать разнообразный контент, чтобы подписчики не потеряли интерес к содержанию страницы Facebook;
- важно освещать социальную деятельность;
- при этом также не стоит забывать освещать и профессиональные вопросы: делиться полезной информацией, событиями из жизни компании;
- несколько раз в неделю нужно публиковать коммерческие посты, чтобы читатели помнили об основной деятельности компании.

В целом после проведенного анализа были сформулированы выводы относительно того, каким видом контента и с какой периодичностью должна наполняться страница Facebook крупной и успешной промышленной компании.

Библиографический список

1. SMM-продвижение: что это такое и с чем его едят? // Компаньон : бизнес-журнал онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <https://kompanion.online/biznes-termini/chto-takoe-smm/>
2. Зачем вашему бизнесу SMM-продвижение? [Электронный ресурс]. – URL: <https://angry-elephants.ru/blogs/zachem-vashemu-biznesu-smm-prodvizhenie>
3. Станина, Е. SMM в B2B – нужны ли соцсети [Электронный ресурс] / Е. Станина. – URL: <https://smmplanner.com/blog/smm-v-b2b-nuzhny-li-sotssieti/>
4. Пацюк, И. Как правильно составить контент-план [Электронный ресурс] / И. Пацюк. – URL: <https://textum.com.ua/blog/kak-pravilno-sostavit-kontent-plan/>

ТЕАТРАЛЬНАЯ КРИТИКА В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ ОМСКА (НА ПРИМЕРЕ ЖУРНАЛОВ «ПИСЬМА ИЗ ТЕАТРА» И «ОМСКАЯ МУЗА»)

Юрченко И. Ю.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д.полит.н., профессор В. А. Евдокимов

В культурной жизни общества театр играет значимую роль. Она состоит в сохранении нравственных и эстетических норм и традиций, которые присущи культуре нашей страны, а в частности и нашего города. В наши дни требуется уделять особое внимание данным аспектам социально-культурной жизни.

Происходящие социальные и экономические изменения приводят российское общество к деморализации и утрате основ русской художественной культуры. В такой ситуации становится особенно актуальным сохранение имеющейся культуры и возрождение утраченной. Театральное творчество в силу своей глубины, эмоциональности и возможности воздействия на массовую аудиторию является одним из самых эффективных методов сохранения и передачи духовных ценностей и поколения в поколение. Одним из направлений, необходимых современному театру, являются средства массовой информации. Эта область профессиональной деятельности получила популярность благодаря развитию информационных технологий, которые все чаще используются средствами массовой информации. СМИ могут способствовать формированию благоприятной коммуникативной среды, репутации организации и ее сотрудников, имиджа компании и отдельных ее лиц в глазах общественности. Средства массовой информации играют важнейшую роль в освещении культурной жизни общества, тем самым влияя на него. Для театра СМИ значимы не только с точки зрения создания положительного имиджа, но и с точки зрения влияния на способы и характер общения театра со зрителем, на уровень восприятия театрального искусства.

Механизмам воздействия театрального искусства на духовный мир личности посвящены труды искусствоведов (Г. Н. Бояджиев, В. В. Власенко и др.) и режиссеров (В. И. Немирович-Данченко, Н. Н. Охлопков; и др.) [1].

Современными проблемами массовых коммуникаций заняты следующие ученые: Г. Г. Почепцов, А. А. Романов, Г. А. Васильев и др. [2]. В этих работах рассматривается феномен массовой культуры в различных аспектах, зачастую диаметрально противоположных. Некоторые из них ориентированы не на оценку, а на описание структуры и характера процессов.

Исследователь А. И. Акопов выделяет культурно-просветительские и искусствоведческие издания (газеты и журналы) [3]. Культурно-просветительские издания – это издания, в которых освещаются проблемы культурной жизни, и издания, нацеленные на рассмотрение проблем в области просвещения и образования. К таким изданиям и относятся журналы «Письма к театру» и «Омская муза». С другой стороны, А. И. Акопов подразделяет издания и по типу аудитории: массовые и специализированные издания. Под последними подразумеваются издания, предназначенные для различных отраслей науки, техники, экономики и культуры.

Сегодня такие издания оказываются в условиях жесткой конкурентной борьбы за свое существование, поэтому некоторые из них вынуждены прибегнуть к размещению большого количества рекламы. Общеизвестно, что читательская аудитория различных регионов многообразна. Особенности культурного слоя населения необходимо учитывать прежде всего изданиям культурно-просветительского назначения. Интерес читательской аудитории напрямую зависит от содержания и жанрового своеобразия того или иного культурно-просветительского издания.

Например, цели журнала «Омская Муза» – сохранение и приумножение культуры города и воспитание и поддержание патриотических чувств к малой родине. Реализации поставленных задач соответствует не только содержание материалов, но и структура построения (через настоящее к будущему). Оформление журнала проводится на высоком профессиональном уровне, иллюстрации отличаются яркостью, красочностью и содержательностью.

Основными жанрами литературно-художественной критики являются обозрение, рецензия, искусствоведческая статья и творческий портрет. Так, в исследуемом материале рецензия, которая адресована как читателю для более глубокого понимания произведения, так и авторскому коллективу, встречается во всех исследуемых изданиях.

Другим важным жанром является аннотация, которая выполняет популяризаторскую и просветительскую функцию. Такой жанр не встретился в журнале «Омская муза», но довольно часто появлялся в журнале «Письма к театру».

Наряду с этими жанрами довольно часто встречается интервью. Например, в журнале «Омская муза» интервью «Невозможно сыграть роль и остаться прежней» – это беседа Валерии Калашниковой с актрисой Аленой Устиновой [4]. Следует отметить, что интервьюер не только хорошо знаком с творчеством своей героини, но и является тонким знатоком этого вида искусства. Однако содержание беседы сводится только к творчеству актрисы, не

затрагивая личных качеств, что делает материал статичным и однообразным. Статья сопровождается фотографиями сцен из спектакля.

Таким образом, можно сделать вывод, что обращение к институтам социализации личности, культивированию уважения к культурным традициям, воспитание высоких гражданских чувств – это надежный фундамент и залог укрепления государства в целом, а инструментом осуществления этих целей в первую очередь является культурно- просветительская пресса.

Библиографический список

1. Перепелкина, Я. С. Культурная диверсификация русского любительского театрального творчества [Текст] : дис. ... канд. филол. наук 24.00.01 : защ. 26.05.2011 [место защиты : Белгород. гос. ун-т] / Перепелкина Яна Сергеевна. – Белгород : БелГУ, 2011. – 164 с.

2. Почепцов, Г.Г. Теория коммуникации [Текст] / Г. Г. Почепцов. – М.: Рефл-бук, К. : Ваклер, 2001. – 343 с.

3. Акопов, А.И. Некоторые вопросы журналистики: история, теория, проблема [Текст] / А. И. Акопов. – Ростов н / Д : Изд-во «Терра». – 450 с.

4. Калашникова В. «Невозможно сыграть роль и остаться прежней» [Текст] / В. Калашникова // Омская Муза. – Вып. № 43. – Омск : Департамент культуры администрации города Омска, 2019. – С. 60–63.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ

Бойко А. В.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент В. Г. Демьянов

Для современной системы образования характерен инновационный режим развития.

Для достижения успеха и формирования активной гражданской позиции подрастающему поколению необходимо освоить современные навыки, умения и социальные технологии. Повышается важность дополнительного образования детей, что формирует более глубокое развитие их потенциала, интересов, способностей, профессиональной ориентации [1]. В связи с этим возникает необходимость предусмотреть в программах стратегического развития организаций дополнительного образования детей обновленную систему формирования целей, содержания, ценностно-смысловых приоритетов.

В менеджменте образования выделяют ряд подходов к разработке программы развития образовательной организации.

При первом администрация организации обращается к сторонним специалистам, размещая заказ на разработку программы развития [2]. Данный вариант дает руководителю уверенность в том, что программа развития будет составлена профессионально, ее можно будет выставлять на проверку контролирующим органам, а также на различные конкурсы.

Минусом является то, что сторонний специалист не в состоянии отразить внутреннюю специфику образовательной организации, полноценно оценить сложившуюся фактическую ситуацию и составить план корректирующих мероприятий, позволяющих на месте реализовать программу развития [3].

Во втором случае программу развития организации разрабатывает администрация. Второй подход предполагает скопированную из Интернета или из предыдущей программы структуру и содержание программы развития [4]. Если представители администрации принимают решение самостоятельно разработать программу развития, отражающую особенности организации, то им будет необходимо посвятить этому достаточно большое количество времени, в результате чего может снизиться качество образовательного процесса, а педагогический коллектив, не вовлеченный в разработку программы, не покажет рвения в ее реализации [5].

Существует и третий вариант, когда администрация образовательной организации сама инициирует разработку новой программы развития, привлекая весь коллектив к рассмотрению реальной ситуации в организации и выделению ключевых направлений развития, и выделяет рабочую группу составителей программы [6]. Администрация МАУ ДО «ДДТ» выбрала именно этот вариант, несмотря на то, что он более трудоемкий, чем предыдущие. Благодаря совместной деятельности всего коллектива организации программа развития может стать реальной стратегией, понятной для всего коллектива, руководством к действию [7].

В МАУ ДО «ДДТ» была осуществлена управленческая деятельность по разработке программы развития, включающая подготовительный, основной и заключительный этап.

На подготовительном этапе разработки программы развития МАУ ДО «ДДТ» были проведены мероприятия, предполагающие корректировку предыдущей программы развития в связи с вступлением в силу новых нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность организаций дополнительного образования. Был проведен педагогический совет, на котором коллектив был информирован о целях разработки программы развития, была обоснована необходимость и сформулированы задачи проведения данной работы, определена организационная структура управления процессом разработки программы развития, выявлены потенциальные участники рабочей группы, в которую включены представители административно-управленческого персонала, педагогические работники, представители учащихся, родительская общественность. Также был издан приказ об утверждении плана разработки программы развития МАУ ДО «ДДТ», состава рабочей группы, распределения профессиональных функций между участниками рабочей группы.

На основном этапе разработки программы развития участники рабочей группы подготовили информационную справку об организации, провели проблемно-ориентированный анализ деятельности МАУ ДО «ДДТ» за последние три года, сформулировали концептуальные положения нового состояния организации. Также были разработаны стратегия и задачи перехода к новому состоянию организации, определена структура программы развития МАУ ДО «ДДТ».

На заключительном этапе окончательный вариант программы развития МАУ ДО «ДДТ» был утвержден заседанием педагогического совета. Был предусмотрен механизм внесения изменений и дополнений в программу. Размещена информация на официальном сайте организации. Осуществлен контроль за результатами реализации программы развития МАУ ДО «ДДТ».

Управление процессом разработки Программы развития МАУ ДО «ДДТ» осуществлялось на основе плана (таблица 1).

Таблица 1 – План разработки Программы развития МАУ ДО «ДДТ»

Мероприятия и их содержание	Формы проведения	Срок	Ответственные	Итог
Педагогический совет	Традиционный	Август 2018	Директор, заместитель директора	Определены цели и задачи разработки программы развития
Создание рабочей группы	Опрос-анкетирование	Август 2018	Методический совет	Утвержден состав рабочей группы
Подготовка информационной справки о МАУ ДО «ДДТ»	Анализ материалов	сентябрь–октябрь 2018	Методический совет, рабочая группа	Подготовлена информационная справка о МАУ ДО «ДДТ»
Проблемный анализ состояния работы МАУ ДО «ДДТ». Анализ, структурирование, вычленение приоритетных проблем организации	Педагогический совет, заседание рабочей группы	14.11.18	Методический совет, рабочая группа	Выявлены и сформулированы проблемы МАУ ДО «ДДТ»
Формирование концепции развития и нового состояния МАУ ДО «ДДТ» 1. Описание нового управляемого объекта: – описание модели выпускника;	Совет учащихся.	16.12.18	Группы сменного состава	Определена модель выпускника МАУ ДО «ДДТ»
	Заседание рабочей группы.	19.12.18		
	Заседание родительского совета	20.12.18		
– определение структуры нового состояния образовательного процесса;	Совместное заседание методического совета и рабочей группы	к 30.01.19	Заместитель директора по УВР, рабочая группа	Проект рассмотрен на совещании

Мероприятия и их содержание	Формы проведения	Срок	Ответственные	Итог
– характеристика нового содержания, принципов, структуры, организации воспитательной работы	Заседание методического объединения педагогов и родительского совета	к 28.02.19	Рабочая группа, заместитель директора по УВР, методическое объединение педагогов	Концепция воспитательной работы проанализирована на родительском собрании
2. Описание управляющей системы	Заседание административного совета и рабочей группы	06.02.19	Директор, заместители директора	Прошло обсуждение на совещании
Разработка стратегии и задач перехода к новому состоянию МАУ ДО «ДДТ»	Заседание рабочей группы	Март 2019	Рабочая группа	Определены этапы перехода и задачи реализации программы
Формулировка целей ближайшего этапа развития МАУ ДО «ДДТ»	Заседание рабочей группы	13.03.19	Рабочая группа	Сформулированы цели ближайшего этапа развития МАУ ДО «ДДТ»
Разработка плана действий по реализации идей программы	«Круглый стол» при участии рабочей группы и заинтересованных лиц	20.03.19	Рабочая группа	Разработан перечень мероприятий, определены их сроки, назначены исполнители
Сборка, редактирование текста программы	Заседание рабочей группы	к 30.04.19	Рабочая группа	Готовность первого варианта программы развития МАУ ДО «ДДТ»
Ознакомление с программой развития участников образовательного процесса: педагогов, родителей, учащихся	Совещание работников. Родительская конференция. Собрание учащихся	Май 2019	Заместители директора	Включение участников образовательного процесса в решение задач, обозначенных в программе развития

Мероприятия и их содержание	Формы проведения	Срок	Ответственные	Итог
Принятие и утверждение. Программы развития ДШИ	Педагогический совет	Август 2019	Директор, заместители директора	Реализация программы посредством конкретных мер по основным направлениям развития

Для разработки программы развития МАУ ДО «ДДТ» были выбраны следующие эффективные формы и методы деятельности участников образовательного процесса, способствующие росту их профессионального уровня и компетентности: педагогический совет «Мозговой штурм», совет учащихся «Деловая игра», занятие учащихся в мастер-классе «Моделирование дома детского творчества будущего», родительский совет «Круглый стол».

Выбранные формы и методы работы коллектива над программой развития МАУ ДО «ДДТ», такие как, педагогический совет «Мозговой штурм», совет учащихся «Деловая игра», занятие учащихся в мастер-классе «Моделирование дома детского творчества будущего», совет родителей «Круглый стол» способствовали расширению профессиональной компетентности среди педагогических работников, более глубокому развитию интеллектуальных, аналитико-прогностических способностей у учащихся, улучшению связи родителей с педагогическим коллективом МАУ ДО «ДДТ», вовлечению в процесс разработки всех стейкхолдеров образовательных отношений, осуществлению их права на управление образовательной организацией.

Выявленные в процессе осуществления практической работы подходы к управлению деятельностью коллектива МАУ ДО «ДДТ» по разработке программы развития способствовали повышению эффективности работы коллектива, формированию обоснованной, необходимой и реально осуществимой стратегии развития образовательной организации, ясной и доступной для всех стейкхолдеров образовательного процесса.

Библиографический список

1. Жижина, И. В. Разработка и модернизация Программы развития общеобразовательного учреждения [Текст] / И. В. Жижина, Е. А. Камышанова, А. И. Шарапов. – Екатеринбург : ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2014. – 54 с.
2. Марон, А. Е. Общий алгоритм проектирования и разработки исследовательского проекта. Программа развития образовательного учреждения в условиях модернизации образования [Текст] / А. Е. Марон // Человек и образование. – М. : Инст-т управления образованием РАО, 2015. – № 1. – С.74–76.

3. Пригожин, А. И. Методы развития организаций [Текст] / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2017. – 863 с.
4. Поташник, М. М. Управление развитием школы [Текст] / М. М. Поташник. – М. : Новая школа, 2015. – 464 с.
5. Лазарев, В. С. Разработка программы развития школы [Текст] / В. С. Лазарев. – М. : ИнИДО РАО, 2015. – 26 с.
6. Ильенко, Л. П. Программа развития школы: Структура, содержание, перспективное планирование работы [Текст] / Л. П. Ильенко. – М. : АРКТИ, 2017. – 117 с.
7. Программа развития образовательной организации [Текст]: учеб.-метод. пособие / авт.-сост.: Н. Н. Ценарева, И. А. Мегалова, Н. В. Лабутина. – Саратов : ИЦ «Наука», 2018. – 76 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Гребешкова И. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент С. М. Ильченко

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на сегодняшний день кадровая проблема стоит достаточно остро во многих отраслях производства вне зависимости от региона. Во-первых, это проявляется в нехватке специалистов по определенным направлениям деятельности. Во-вторых, среди имеющихся предложений на рынке труда недостаточно специалистов, соответствующих профессиональным и личностным требованиям организаций. В-третьих, динамично развивающиеся компании нуждаются не просто в сотрудниках, а в таком персонале, который был бы готов развиваться и совершенствоваться вместе с организацией. Одним из решений обозначенной кадровой проблемы в организации сферы услуг является создание кадрового резерва.

Наличие кадрового резерва минимизирует риск потерь теоретической и практической базы знаний на предприятии при увольнении работника. Преимуществами создания кадрового резерва предприятия являются:

- ускорение процесса адаптации нового работника на предприятии;
- уменьшение потерь квалифицированных работников из-за отсутствия перспектив карьерного роста.

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей, представленных на рис. 1.



Рисунок 1 – Основные части концепции развития организации

Особую роль в управлении кадровым ресурсом играет кадровая политика предприятия, которая может реализоваться в одном из четырех основных направлений: пассивная, реактивная, превентивная или активная кадровая политика.

Управление персоналом связано с его непрерывным движением, происходит как внутри организации (внутреннее), так и снаружи (внешнее), то есть между организацией и другими институтами. Каждый из видов движения персонала имеет свои особенности и по-своему влияет на персонал, а затем и на деятельность организации в целом. Управление движением персонала на уровне организации реализуется через политику управления персоналом. Именно она определяет движение и влияет на него.

В качестве индикаторов движения персонала выступают показатели его оценки, которые, отражая динамику движения персонала, являются инструментом анализа состояния управления персоналом на уровне предприятия и одновременно базой для расчетов и прогнозирования управленческих решений, связанных с приемом и увольнением персонала.

Привлечение персонала может происходить на постоянной (прием персонала на испытательный срок, стажировку, практику с последующим принятием в штат) или временной основе (работа по срочной сделке, прием на стажировку, прохождение практики, аутсорсинг персонала).

Также это касается высвобождения персонала. Существует временное высвобождение персонала (с сохранением рабочего места):

- выполнение административных обязанностей (в период выборов);
- направление на обучение;
- призыв на военную службу;
- декретный отпуск;
- долгосрочные командировки (от 6 месяцев), –
- и выход за пределы организации:
- освобождение от организации (в т. ч. сокращение);

- аутплейсмент (помощь с трудоустройством в другую организацию);
- аутстаффинг (вывод из штата работника), например выход на пенсию;
- смерть работника.

Внутреннее движение персонала предприятия – это все перемещения персонала в пределах одной организации, ее структурных или территориальных подразделений: 1) принятие на постоянное место работы после прохождения испытательного срока, стажировки, практики; 2) перемещение / перевод в пределах профессии, квалификации, категории персонала, структурных и территориальных единиц; 3) обучение или повышение квалификации, пере-квалификация (с отрывом и без отрыва от производства). Также это понятие охватывает предоставление отпусков (ежегодный основной, дополнительный), краткосрочные командировки (до 6 месяцев), выдвижение в кадровый резерв, абсентизм (временное краткосрочное отсутствие на рабочем месте).

На сегодняшний день самым распространенным способом решения проблемы привлечения персонала на отечественных предприятиях стало формирование кадрового резерва.

Кадровый резерв – это специально сформированная группа перспективных работников, обладающих необходимыми для замещения должностей профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами.

Выделяют два вида кадрового резерва: внутренний и внешний. Внутренний кадровый резерв составляют сотрудники предприятия. Данный резерв делится на оперативный и перспективный. Оперативный резерв – это сотрудники, уже замещающие своих руководителей и готовые без какого-либо дополнительного обучения занять более высокую должность. Перспективный резерв – это сотрудники с высоким потенциалом, требующие дополнительного обучения.

Внешний кадровый резерв – это база специалистов, которых в первую очередь надо / можно брать на освободившиеся вакансии. Внешний кадровый резерв может формироваться по желанию владельца предприятия или уполномоченного им лица. Кроме того, внешний кадровый резерв может формироваться вынужденно, если на предприятии по каким-либо причинам возникла высокая текучесть кадров.

Формирование кадрового резерва может происходить как открыто, так и закрыто для сотрудников предприятия. Анализ преимуществ и недостатков каждой из форм создания кадрового резерва можно изобразить в виде таблицы (см. табл. 1), которая сформирована на основе изучения и анализа специализированной литературы по теме.

Таблица 1 – Формы создания кадрового резерва

Открытое формирования кадрового резерва		Закрытое формирование кадрового резерва	
Преимущества	Недостатки	Преимущества	Недостатки
1. Повышение мотивации персонала	1. Усиление духа соперничества, соревновательности среди работников	1. Уменьшение опасности конфликтов на фоне соперничества	1. Уменьшение мотивации персонала
2. Рост уровня соответствия должностям и целенаправленности деятельности персонала, ориентация работников на долгосрочные трудовые отношения	2. Ухудшение социально-психологического климата в коллективе	2. Отсутствие обязательств руководства перед сотрудниками	2. Вероятность негативной реакции персонала на используемый подход

Кадровая политика ТОО «ШСИндастри» относится к открытому и реактивному типу.

В качестве главного критерия эффективности проводимой кадровой политики ТОО «ШСИндастри» выделим решение задачи по формированию кадрового резерва, способного выполнять функции по предоставлению услуг.

Для того чтобы оценить эффективность существующей системы формирования кадрового резерва ТОО «ШСИндастри», прежде всего необходимо проанализировать численность и структуру трудовых ресурсов. В связи с этим необходимо произвести количественный и качественный анализ состава персонала предприятия. В табл. 2 приведена динамика среднесписочной численности за 3 года.

Таблица 2 – Динамика среднесписочной численности ТОО «ШСИндастри» по категориям 2015–2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2017 г., в % к 2015 г.
Среднесписочная численность	134	135	128	94
Из них:				
Руководители, шт. ед	8	8	9	112
Специалисты, шт. ед	35	31	32	96,8
Служащие, шт. ед	5	5	5	100
Рабочие, шт. ед	86	91	82	95,3

Из данных, приведенных в табл. 5, видно что среднесписочная численность в 2017 г. по отношению к 2015 г. сократилась на 6 %, но при этом увеличилось число руководителей. Рост составил 12 %. Это было вызвано организационными изменения в 2017 г., а именно выделением службы снабжения в отдельное структурное подразделение. Но при этом общая численность специалистов не изменилась. В целом динамика среднесписочной численности за 2015–2017 гг. не демонстрирует явных подъемов и спадов.

Теперь рассмотрим качественный состав трудовых ресурсов за тот же период, 2016–2017 гг., по полу, возрасту, образованию и стажу работы в организации. Статистика приведена в табл. 2, 3, 4.

Таблица 2 – Характеристика персонала ТОО «ШСИндастри» по половому и возрастному признакам 2016–2017 гг.

Показатель	2016	2017	Доля 2016, %	Доля 2017, %
Структура по полу, чел				
мужчин	123	111	91,4	90,8
женщин	12	14	8,6	9,2
Структура по возрасту, чел.				
18–25 лет	6	4	8,6	9,2
25–35 лет	19	20	12,9	13,1
35–45 лет	78	71	55,7	55,6
45 лет и старше	32	30	22,9	22,2
Итого	135	125	100	100

Из таблицы следует, что с 2016 по 2017 гг. в ТОО «ШСИндастри» незначительно изменялось соотношение полов. Наблюдается заметное преобладание числа мужчин, что обуславливается спецификой работы.

Из табл. 2 можно сделать вывод о том, что преобладающая возрастная категория работников в ТОО «ШСИндастри» – это люди в возрасте от 35 до 45 лет. Существует тенденция к незначительному увеличению числа молодых специалистов. Это происходит по причине желания получать более высокую заработную плату, идти вверх по карьерной лестнице, улучшать условия труда.

Для категории 18–25 лет характерен временный интерес к работе на период поиска нового места работы.

Таблица 3 – Характеристика персонала ТОО «ШСИндастри» по уровню образования в 2016-2017 гг.

Показатель	2016	2017	Доля 2016, %	Доля 2017, %
2 высших образования, аспирантура.	3	4	2,2	3
Высшее образование	41	39	30	30
Среднеспециальное / начальное профессиональное	74	78	54,8	61
Среднее (общее)	17	7	8	5
Итого	135	125	100	100

На основании приведенных данных можно сделать вывод, что в структуре персонала больше всего работников со средним специальным или начальным профессиональным образованием (61 % в 2017 г.). Это вызвано спецификой деятельности организации и преобладанием производственного персонала. Также отслеживается положительная тенденция к уменьшению количества людей со средним (общим) образованием. По отношению к 2016 г. в 2017 их численность сократилась на 10 человек, или 41 %. Но уменьшилось и количество сотрудников с высшим образованием: минус 2 человека по отношению к 2016 г.

Разрабатывая мероприятия по управлению изменениями в кадровом обеспечении ТОО «ШСИндастри», необходимо оценить потребность в квалифицированном персонале. Анализ следует проводить по основным группам персонала, причем одной из основ классификации работников является такой показатель, как непрерывный стаж работы в организации.

Классификация персонала ТОО «ШСИндастри» по стажу работы представлена в табл. 4.

Таблица 4 – Характеристика персонала ТОО «ШСИндастри» по стажу работы

Стаж работы, лет	2016 г.		2017 г.	
	Количество	В % к итогу	Количество	В % к итогу
1. До 3 лет	10	7,4	2	1,6
2. От 3 до 5 лет	18	13,3	13	10,4
3. От 5 до 10 лет	82	60,7	84	67,2
4. Более 10 лет	25	18,5	26	20,8
Итого:	135	100	125	100

По данным, представленным в таблице 8, можно сделать вывод о том, что люди, работающие в ТОО «ШСИндастри», преимущественно имеют стаж более 5 лет.

На втором месте – категория «Более 10 лет»: именно за этот период времени люди полностью раскрывают свой потенциал.

Анализ текучести персонала в ТОО «ШСИндастри» следует рассматривать в двух плоскостях: текучесть персонала среди специалистов и текучесть производственного персонала, так как среди производственного персонала процент текучести составил в 2017 г. 48 %, что негативно сказывается на общем проценте текучести по предприятию – 35 человек, или 7,0 %.

Таблица 5 – Анализ производственного персонала в ТОО «ШСИндастри» в 2017 г.

Отдел	Количество уволенных за год	ССЧ годовая	% текучести
Отдел строительства	11	37	38
Отдел монтажа и сервисного обслуживания	22	58	60
Отдел охраны	2	9	20
ВСЕГО:	31	104	48

По производственному персоналу показатель текучести в 2017 г. очень высокий – 48 %. Это в первую очередь связано с тем, что в организации используется система набора временного персонала (сезонного) и в конце сезона данных сотрудников увольняют в связи с истечением срока трудового договора (рис. 2). На втором месте среди причин увольнения – низкий уровень заработной платы (по этой причине уволились 14 человек).

Данное обстоятельство связано с тем, что работа на производстве – это низкоквалифицированный труд, не требующий специальных знаний, и работодатель не готов его оплачивать слишком высоко. И в связи с быстрым ростом цен на продовольственные товары заработная плата рабочих ТОО «ШСИндастри» на данный момент не может составить конкуренцию на рынке труда другим компаниям, что приводит к оттоку рабочей силы и, как следствие, к повышению коэффициента текучести кадров.

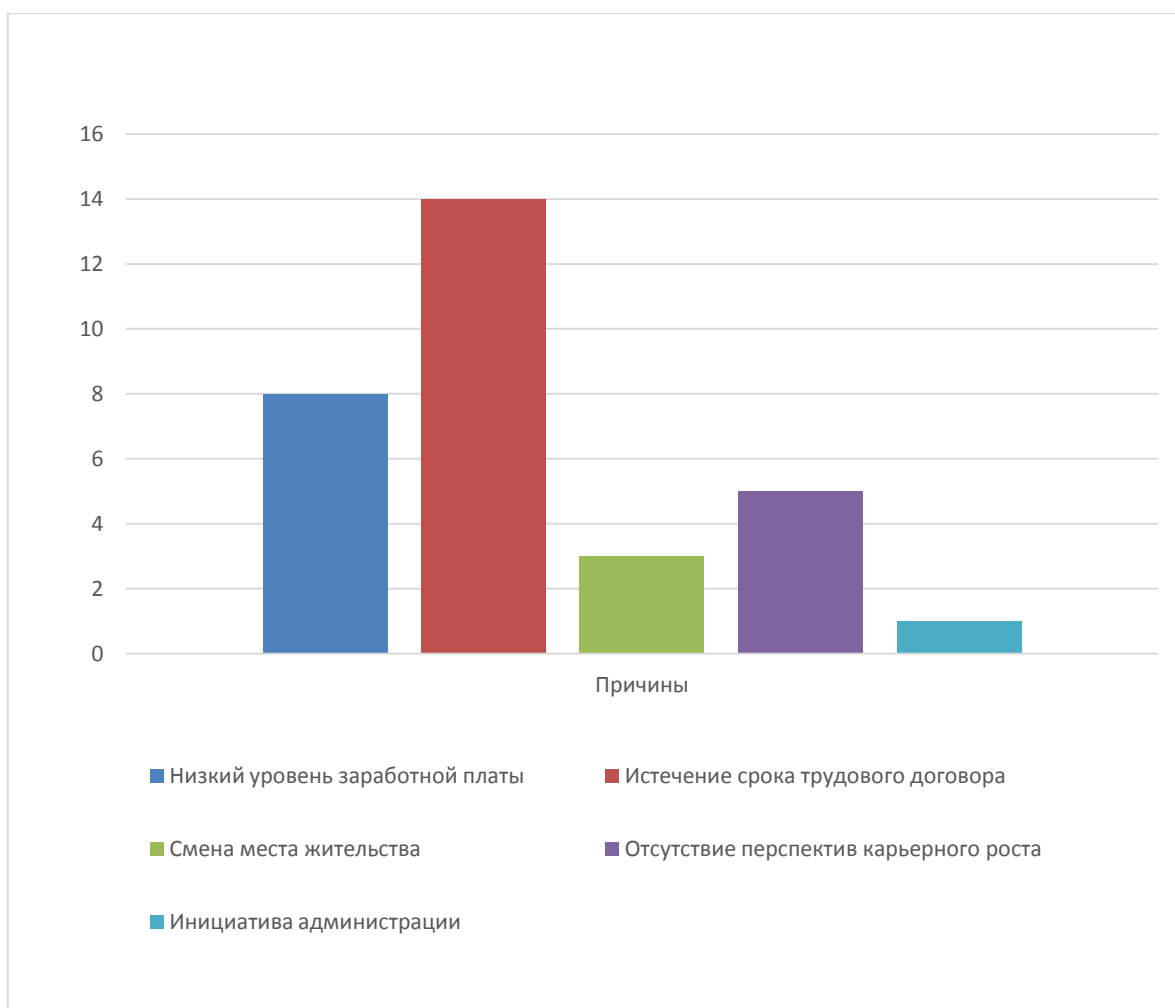


Рисунок 2 – Причины увольнений среди производственного персонала в 2017 г.

Таблица 6 – Анализ текучести персонала среди руководителей и специалистов в ТОО «ШСИндастри» в 2017 г.

Отдел	Количество уволенных за год	ССЧ годовая	% Текучести
Бухгалтерия	1	4	25
Отдел продаж	4	15	127
Отдел снабжения	2	9	22
ВСЕГО:	7	28	25

Среди руководителей и специалистов также прослеживается отрицательная тенденция к текучести персонала. В 2017 г. этот показатель равен 25 %. Большая часть увольнений приходится на отдел продаж.

По результатам анализа анкет по увольнению было выявлено следующее:

– из 7 уволившихся человек 4 сотрудника назвали основной причиной своего увольнения более выгодное предложение от другого работодателя (более высокий уровень заработной платы);

- 2 человека ушли в связи с отсутствием перспективы карьерного роста;
- 1 человек – по причине конфликта с руководителем.

На основании полученных данных можно сделать вывод о том, что уровень заработной платы специалистов компании тоже не соответствует рынку, как и среди производственного персонала. Также компания теряет ценных сотрудников в связи с тем, что не может предложить пути развития, как карьерного, так и профессионального.

Деятельность по формированию кадрового резерва в ТОО «ШСИндастри» регламентируется «Положением о кадровом резерве». Ответственность за реализацию проекта «Кадровый резерв» возложена на руководителя отдела персонала. Он принимает решение о включении или не включении сотрудника в кадровый резерв, а также разрабатывает программы оценки компетенции персонала.

Данное положение разработано с целью покрыть потребность в персонале на топовых позициях компании, причем в таком персонале, который обладает необходимыми профессиональными и личностными компетенциями, а также лоялен к ТОО «ШСИндастри».

В рамках поставленной цели выделены следующие задачи:

1) регулярная оценка потребности в персонале с учетом стратегического развития компании и коэффициента движения персонала.

2) определение количества должностей на замещение, сроков замещения, требований к кандидатам на вакантную позицию;

3) информирование внутренних сотрудников о начале отбора кандидатов на включение в кадровый резерв.

4) разработка критериев отбора резервистов, а также программ их обучения и развития;

5) регулярная обратная связь с сотрудниками, информирование их о сроках и этапах их нахождения в резерве.

Также в положении перечислены должности, на замещение которых формируется кадровый резерв. Помимо этого, в положении указан порядок отбора кандидатов, принцип закрепления резервиста за наставником, а также этапы оценки кандидата после прохождения им обучения.

На конец 2017 г. состав кадрового резерва ТОО «ШСИндастри» выглядел так – см. табл. 7.

Таблица 7 – Состав кадрового резерва ТОО «ШСИндастри» на конец 2017 г.

	Количество анкет		Количество зачисленных в резерв		Количество приступивших к обучению		Количество прошедших обучение		Количество переведенных в основной штат	
	шт.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1 категория – старшие специалисты	31	73,81	25	75,76	24	75	18	78,26	7	87,5
2 категория – руководители	8	19,05	6	18,18	6	18,75	4	17,39	1	12,5
3 категория – заместитель директора	3	7,14	2	6,06	2	6,25	1	0	0	0
Итого	42	100	33	100	32	100	23	100	8	100

На конец 2017 г. в компании общее число резервистов составило 42 человека, из них 31 – на позициях старших специалистов отдела. Это как старший смены производства, так и ведущий специалист отдела снабжения. Помимо этого, на позицию руководителя отдела претендовало 8 человек, а на позицию заместителя директора – 3 человека. Но по итогам обучения никто из сотрудников не сможет претендовать на позицию заместителя ввиду недостаточного уровня компетенции.

Стоит отметить, что достаточно большое количество анкет резервистов получается собрать благодаря регулярной корпоративной рассылке, а также размещению объявлений на досках информации в цехах.

Максимально быстро переход от резервистов к штатным сотрудникам осуществляется только в первой категории должностей. Данный факт в первую очередь связан с наличием «реальных» вакансий в компании, а также с большим стремлением молодых специалистов к карьерному росту.

А вот среди руководителей отделом фактически к исполнению обязанностей приступил только один сотрудник. Но данный факт также связан с тем, что в 2017 г. открыта для поиска была всего одна вакансия руководителя. Три сотрудника на данный момент находятся в резерве.

Программа кадрового резерва в ТОО «ШСИндастри» ориентирована только на внутренних кандидатов.

Программа ввода в должность резервиста состоит из следующих этапов.

1. Знакомство с рабочим местом. На данном этапе резервист в качестве наблюдателя прикрепляется к наставнику и наблюдает за его работой. Этот

этап создан для того, чтобы сотрудник мог оценить, интересна ли ему эта работа и справится ли он с ней. В свою очередь, наставник должен оценить, подходит ли кандидат на данную должность.

2. Внутреннее обучение стандартам компании.

3. Внутреннее / внешнее профильное обучение для развития профессиональных компетенций.

4. Тренинг управленческих навыков для руководителей.

Стажировка кандидата обычно занимает от 2-х недель до 2-х месяцев, в зависимости от «сложности» вакансии.

На основании вышесказанного можно сказать, что кадровый резерв в компании только начинает формироваться. Положительными моментами этого процесса являются:

– признание со стороны руководства необходимости развития внутренних кандидатов;

– наличие отдельной статьи затрат в бюджете компании на расходы, связанные с оценкой, обучением и развитием резервистов;

– наличие регламентирующих документов.

Но есть и недостатки в существующей системе формирования кадрового резерва.

1. Нет четко разработанных требований к резервистам. Заявку может подать любой желающей. Оценка производится только на предпоследнем этапе программы.

2. Нет четко разработанной системы оценки наставников, порой сами наставники не обладают достаточной профессиональной компетенцией. Также нет системы обучения наставников. В компании существует разработанная памятка для наставника в отношении работы с резервистом, но этого недостаточно. Ряд резервистов отметили, что наставники не могут качественно провести обучение ввиду отсутствия навыков преподавания. В результате этого эффективность обучения резервиста существенно снижается.

3. Не разработана программа дальнейшего сопровождения резервиста на новом месте работы, что приводит к тому, что кандидат не проходит первичную адаптацию и увольняется через 3–4 месяца.

В настоящее время основные критерии отбора резервистов прописаны в Положении о кадровом резерве, но они общие и не учитывают специфику должности, на которую претендует сотрудник.

Для разработки критериев отбора кандидатов используется следующая методика.

1. Сформирован список должностей, планируемых на замещение.

2. Разработана модель компетенции для этих должностей.

3. Проведена оценка профессиональных и личностных компетенций действующих сотрудников на этих должностях.

4. Разработаны требования к кандидатам на включение в резерв. Результат разработки требований к резервистам представлен в табл. 8.

Таблица 8. Требования к кандидатам в кадровый резерв ТОО «ШСИндастри» по категориями должностей

Категория резервистов	Обязательные требования	Желаемые требования	Необязательные требования
Ведущие специалисты	1. Желание работать на данной должности.	1. Наличие опыта работы в аналогичной сфере или на аналогичной должности.	1. Возраст
	2. Наличие или получение профильного образования.	2. Коммуникативные способности.	2. Пол
Ведущие специалисты	2. Способность к обучению, усвоению новых знаний и навыков.	3. Уровень интеллекта.	3. Лидерские качества.
		4. Способность к решению аналитических задач	

Для определения соответствия резервистов указанным требованиям рекомендуется использовать следующие методы:

- анализ выполнения КРІ, обратная связь со стороны руководителя;
- психологические тестирования на выявление личностных компетенций: черт личности (личностный опросник Л. Кеттелла), лидерских качеств (тест-опросник Калининского).

Комплексная же оценка соответствия кандидатов на включение в кадровый резерв позволит определить именно тех сотрудников, которые полностью соответствуют требованиям и будут более эффективны на новой должности.

В качестве предложения разработан проект (по причине формального требования к размеру публикации в статье приведены результаты только некоторых из запланированных работ – прим. авт.), направленный на обучение резервистов профессиональным компетенциям. Разработка проекта производилась на примере резервистов, претендующих на должность ведущего ме-

неджера по продажам. Для реализации данного проекта был выполнен следующий комплекс работ:

- 1) назначен ответственный за исполнение проекта и собрана рабочая группа;
- 2) проведен анализ нижеперечисленных операций на рынке труда:
 - существующих курсов повышения квалификации для менеджеров по продажам;
 - систем оценки личностных компетенций сотрудников.
- 3) подготовлена и утверждена программа проекта;
- 4) подготовлен и утвержден бюджет проекта;
- 5) провести обучение резервистов по разработанным и утвержденным материалам;
- 6) разработан план индивидуального развития для резервиста;
- 7) осуществлен анализ проведенного мероприятия.

Для разработки проекта по обучению сотрудников отдела сбыта, с учетом степени ответственности и функциональных обязанностей, в зависимости от их участия в этапах обучения, участники внедрения проектного решения были разделены по нижеуказанным категориям (табл. 9).

Таблица 9 – Функциональные обязанности участников внедрения проектного решения по повышению профессиональной компетенции персонала

Участник внедрения проектного решения	Функциональные обязанности
Генеральный директор	Утверждение плана и бюджета обучения, получение информации о финансовом состоянии предприятия, целях, задачах, планах развития организации в целом.
Руководитель отдела продаж	Определение потребности в обучении персонала
Руководитель отдела управления персоналом	Составление программы и плана обучения персонала, создание новых и подбор уже существующих видов, форм и методов обучения персонала, определение непосредственных исполнителей, а также форм и видов предоставления результатов
Исполнитель – специалист учебного центра	Лицо, которое непосредственно осуществляет процесс обучения отдельного работника (или их группы)
Резервист	Группа сотрудников предприятия, на которую направлены организационно-экономические мероприятия в области обучения, переподготовки и повышения квалификации

Проводить обучение предусматривается с частичным отрывом от основной деятельности.

Время занятий группы – утро (2 часа).

Периодичность обучения – с понедельника по пятницу.

Продолжительность обучения – 1 месяц.

Результатом курсов повышения квалификации резервистов ТОО «ШСИндастри» должны стать:

- систематизация имеющегося опыта и повышение профессиональной компетентности;

- изучение и применение наиболее эффективных технологий проведения активных продаж в секторе B2B.

Разработанная совместно с руководителем отдела управления персоналом ТОО «ШСИндастри» методика обучения включает в себя следующие составляющие:

- интенсивное обучение, основанное на опыте, предусматривающее индивидуальный подход к каждому участнику;

- ролевые и ситуационные игры, дискуссии, индивидуальные упражнения, демонстрации, видеотренинг и просмотр фрагментов учебного видеофильма;

- набор методических материалов;

- проведение тренинга.

Был разработан план занятий, состоящий из 8 этапов:

- 1) подготовка к активным продажам;

- 2) личная встреча – важнейший этап продаж;

- 3) премьеры Вашего товара;

- 4) подготовка к презентации и ее проведение;

- 5) модификация «нет» до уровня «да»;

- 6) учимся торговаться;

- 7) «Не говорите мне «прощай» (как правильно завершить сделку, когда продажа еще не закончена);

- 8) великая сила послепродажного обслуживания.

Данная программа обучения позволит резервистам повысить их профессиональный уровень.

Общая смета расходов представлена в табл. 10.

Таблица 10 – Смета расходов на проведения курса повышения квалификации резервистов на должность ведущего менеджера по продажам ООО «ШСИндастри».

Статья затрат	Сумма, тг.
Обучение специалиста группы по обучению и развитию персонала	34 600
Видеоматериалы	12 385
Услуги типографии	5 182
Организационные расходы (вода, блокноты, ручки)	1 617
ВСЕГО:	53 784

Завершающим этапом повышения квалификации сотрудников был этап контроля и анализа. На данном этапе происходил контроль знаний обученного персонала, а также анализ эффективности проведенного обучения.

Эффективность обучения была определена путем измерения эффектов на двух уровнях:

- удовлетворенность участников программой – реакция после обучения;
- изменения в знаниях и навыках – результат обучения.

Оценка удовлетворенности участников программой обучения определялась путем анкетирования сразу после окончания программы. Участникам программы обучения предложили заполнить анкеты, анализ которых показал, что удовлетворены программой обучения остались 87 % от общего числа прошедших курс. Результативность обучения равна 74,2 %, что доказывает необходимость проведения подобных курсов обучения в дальнейшем.

Оценка изменений в знаниях и навыках сотрудников, полученных в ходе обучения, была определена путем тестирования. Тестирование проводилось дважды: до обучения и через 1 месяц после обучения. Суть теста заключалась в определении профессиональных знаний в области продаж, работы с клиентами, с дебиторской задолженностью. При сравнении результатов тестирования до и после обучения по каждому сотруднику индивидуально были также получены положительные результаты:

- у 45 % участников положительная динамика составила более 35 % от прежних результатов;
- у 38 % – от 20 % до 34 %;
- у 17 % – от 10 % до 20 %.

Это достаточно хорошие результаты, прослеживается положительная динамика, что существенным образом влияет на текущее исполнение трудовых обязанностей данных сотрудников, а также служит критерием перевода сотрудника на новую должность.

Для определения экономической эффективности разработанных методик необходимо предлагаемые затраты рассматривать в сравнении с затратами на подбор. Так как по должности «ведущий менеджер по продажам» достаточно высокий процент текучести, 2017 г. было открыто 10 подобных вакансий. Проведем оценку затрат на подбор персонала (табл. 11).

Таблица 11 – Анализ годовых затрат на подбор персонала на позицию «Ведущий менеджер по подбору персонала».

Статья затрат	Сумма затрат на 1 вакансию, тг	Общая сумма затрат за 2017 год
Размещение объявлений в СМИ	8000	80000
Зарботная плата менеджера по подбору персонала	4 часа в день × 2 недели = 18 100	181 000
Зарботная плата специалиста по кадрам	2 часа в день = 2000	20000
Предварительный медицинский осмотр	6000	60000
Затраты на обучение	8000	80000
Итого:		421 000

Затраты на обучение 8 резервистов составили 54 000 тг. при условии внутреннего обучения. Это небольшие затраты. При этом в год необходима организация 8 подобных обучений в связи с большой текучестью по должности «ведущий менеджер по продажам». Следовательно, общие затраты составят 512 000 тг. В сравнении с затратами на подбор больше на 21 %. Но это при условии, что текучесть кадров останется на том же уровне.

Следовательно, при ежегодном снижении текучести персонала хотя бы на 2,8 % в год и, как следствие, снижении затрат на подбор персонала и обучение резервистов экономическую эффективность мы увидим через 2–3 года. Общий годовой бюджет отдела управления персоналом сократится на 18 %. При этом чистая прибыль компании увеличится на 1,2 %.

2018 г. – 6 вакансий, затраты на подбор – 356 000 тг, затраты на обучение – 271 000 тг.

2019 г. – 5 вакансий, затраты на подбор – 326 000 тг, затраты на обучение – 227 000 тг.

И так далее.

Стоит отметить, что с введением требований к кандидатам на включение в кадровый резерв качество человеческих ресурсов заметно улучшилось, так как все отобранные кандидаты успешно прошли этап наставничества и обучения и готовы к переходу на новую должность.

Также одним из показателей эффективности работы программы кадрового резерва является показатель текучести персонала. После внедрения предложенных мероприятий была выявлена положительная динамика по данному показателю. Итак, за 4 месяца 2017 г. текучесть снизилась на 2,3 % и к концу 2017 г. составила 18 %; планируется, что этот показатель и далее будет снижаться.

Показатель замещения вакансий из кадрового резерва равен отношению вакансий, закрытых резервистами, к общему числу вакансий. По результатам внедренных мероприятий 2 из 3 существующих вакансий были закрыты сотрудниками из кадрового резерва. Это очень хороший показатель. Данные сотрудники уже знакомы со стандартами компании, принципами работы организации, поэтому срок их адаптации на новом месте будет намного меньше, чем у внешнего кандидата. А значит, и эффект от их деятельности наступит намного раньше.

Данные расчеты свидетельствуют о реальной эффективности внедренных мероприятий, так как прослеживается положительная динамика по всем показателям эффективности. В частности, рост показателя замещения вакансий из кадрового резерва составил более 40 %.

Это означает, что в результате проведения мероприятий, направленных на формирование кадрового резерва, в компании наметились такие позитивные изменения, как восполнение вакансий подготовленными кадрами, снижение текучести персонала, повышение профессионального уровня сотрудников, сокращение затрат на привлечение и адаптацию персонала со стороны.

Библиографический список

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : [перев. с англ.] [Текст] / М. Армстронг. 8-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 832 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. 2-е изд., доп. [Текст] / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : Центр Кадровых технологий – XXI век, 2014. – 316 с.
3. Блохина, С. В. Кадровая политика и стратегические цели компании: взаимосвязи [Текст] / С. В. Блохина // Управление человеческим потенциалом. – М. : Изд. дом «Гребенников», 2006. – № 4. – С. 280–291
4. Грачева, С. Как уходят слоны [Текст] / С. Грачева // Управление персоналом. – М. : ООО «Деловые коммуникации», 2013. – № 6. – С. 32–34.
5. Григорьева, И. Текучесть кадров [Текст] / И. Григорьева // Кадровый менеджмент. – М. : В2В Media, 2015. – № 2. – С. 48–51.
6. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / А. П. Егоршин. 5-е изд., доп. и перераб. – Н.-Новгород : НИМБ. 2014. – 720 с.
7. Опарина, Н. Н. Основные стратегии управления кадровым резервом [Текст] / Н. Н. Опарина // Управление персоналом. – М. : ООО «Деловые коммуникации», 2009. – № 7. – С. 44–47.

8. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА – М., 2014. – 452 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Журавлев С. А.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель: к. э. н., доцент Н. В. Черноножкина

Рынок труда представляет собой систему экономических отношений между работниками и предпринимателями с соответствующими механизмами, нормами и институтами, обеспечивающими реализацию рабочей силы. В отличие от других рынков, рынок труда – динамичный, мобильный рынок. Мобильность рынка труда проявляется в том, что значительная часть работников постоянно входят в состав экономически активного населения, выбывают из него, трудоустраиваются, вновь увольняются и т. д. [1].

Анализ статистических данных, характеризующих ситуацию на рынке труда Республики Казахстан, показал, что численность населения трудоспособного возраста (15–64 лет) за последние годы значительно не изменился и сохраняется на уровне около 12 млн. человек. Отмечается снижение численности молодого населения в возрасте 16–24 лет ввиду демографического спада в 90-е: с 2016 г. оно снизилось на 400 тыс. человек, в т. ч. на 90 тыс. человек – в 2018 г.

В свою очередь, ряды работников пополняются за счет повышения численности активного населения, которое ранее не присутствовало на рынке труда: с 2016 г. их число выросло на полмиллиона, при этом в 2018 г. – более чем на 100 тыс. Доля занятого населения в 2018 г. повысилась до 75 % от трудоспособного населения (в 2017 г. этот показатель был 74 %), достигнув 8,7 млн, что является наилучшим показателем за последние годы [2].

Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда обеспечивает размещение относительных рабочих мест экономически активного населения по сферам экономической деятельности в отраслевых, территориальных, демографических и профессиональных квалификационных разрезах.

Сегодня особенно важно не только применять экономические механизмы стимулирования эффективной работы, но и использовать возможности создания новых рабочих мест в процессе повышения производственной и

предпринимательской активности населения и стимулирования экономического роста [3].

Кроме того, экономический рост, несмотря на то, что сопровождается увеличением занятости, сам по себе не ведет к сокращению безработицы. Государственная политика на рынке труда может быть сведена не только к оказанию помощи безработным, но и к оказанию помощи только тем из них, кто зарегистрирован в органах службы занятости.

Государственная политика регулирования безработицы включает ряд мер, причем изолированно действовать могут лишь некоторые из них. Большая их часть способна дать позитивный эффект только в сочетании с другими. В их числе [4]:

- максимальная активация неинвестиционных факторов экономического роста для создания новых рабочих мест, разработка эффективного механизма финансирования активных и пассивных программ;

- повышение эффективности услуг по трудоустройству, активизация тех форм деятельности, которые зарекомендовали себя на практике.

Второе предполагает в том числе и переориентацию безработных на самостоятельный поиск работы, и ориентацию всех специалистов Агентства по трудоустройству на помощь безработным в самостоятельном поиске работы, с одной стороны, а с другой стороны – совершенствование технологии и изменение организации работы самой службы, переход от пассивного обслуживания соискателей (бухгалтерские функции, например регистрация и перерегистрация) к активным [4]:

- профориентации;

- психологической помощи;

- целенаправленной региональной политике на рынке труда, в том числе к созданию специальных программ по борьбе с безработицей в регионах с неблагоприятным рынком труда;

- ведению пассивной кадровой политики, то есть созданию современной структуры материальной помощи безработным.

На современном этапе развития рынка труда происходит массовое перемещение рабочей силы, постоянно меняется ее качественный и количественный состав. Эта проблема приводит к изменению спроса на рабочую силу, поскольку расширение производства, его модернизация и структурные преобразования требуют высококвалифицированных работников с современными профессиями.

Функционирование рынка труда обеспечивается путем формирования соответствующей инфраструктуры. Инфраструктура рынка труда – это среда,

которая отвечает за обеспечение оптимального функционирования сферы трудоустройства. Она включает в себя институты, которые содействуют занятости населения и обеспечивают профессиональную подготовку и переподготовку кадрового состава [5].

Различные звенья инфраструктуры рынка труда направлены на упорядочение трудовых перемещений, исследование конъюнктуры рынка труда, предложения рабочей силы и спроса на труд, учет незанятых и претендующих на работу граждан, осуществление мероприятий по социальной защите при вынужденной незанятости, по переобучению и содействию в трудоустройстве лицам, способным к работе и ищущими ее.

В настоящее время проблематика инфраструктуры рынка получила большое освещение в научных трудах. Учеными выделяются различные виды инфраструктуры: производственная, социальная, социально-бытовая, экологическая, транспортная и т. д. В число параметров инфраструктуры рынка труда включаются службы и учреждения, регулирующие и обеспечивающие функционирование различных областей жизни и общественного развития [6].

На основании проведенного анализа научной литературы можно обозначить главные направления исследования инфраструктуры рынка труда [8]:

- определение важнейших составных частей инфраструктуры рынка;
- установление критериев соотношения объектов к инфраструктуре рынка;
- определение принципов формирования инфраструктуры;
- выявление степени воздействия инфраструктуры на экономические изменения;
- исследование темпов развития инфраструктуры;
- решение проблем формирования инфраструктуры региональных рынков.

Инфраструктура рынка труда признается современными экономистами одной из самых главных составляющих рыночного механизма регулирования занятости. Исследование инфраструктуры рынка труда обычно базируется на определении объектов, которые входят в его состав, и закрепленных за ними функций. К примеру, в научных исследованиях встречаются такие определения:

«Инфраструктура рынка труда – комплекс учреждений и институтов содействия занятости в общности с нормативной средой их деятельности, который призван обеспечить наиболее результативный путь уравновешенности спроса и предложения рабочей силы и реализацию права граждан на труд и социальную защиту»

«Инфраструктура рынка труда – это его важнейшая часть, которая представляет собой систему институтов, включающую в себя государственные и негосударственные структуры содействия занятости, службы персонала предприятий, общественные организации и фонды, а также формируемые ими правовые и информационные механизмы, под влиянием которых создаются оптимальные экономические, социальные, психологические и иные условия для развития рынка труда» [8].

Важнейшие функции инфраструктуры рынка труда [7]:

- обеспечивает взаимодействие работодателей и работников;
- обеспечивает предоставление тем и другим информационных услуг;
- благодаря ей осуществляются сбор и изучение информации о рынке труда, а на основе этого изучения делаются прогнозы его развития;
- обеспечивает незанятое население и работников, находящихся под угрозой потери работы, социальной поддержкой;
- благодаря ей на рынке труда внедряются специальные программы обучения и переподготовки кадров;
- поддерживает условия для более эффективной работы предприятий.

Сегодня на рынке труда идут наиболее активные процессы по развитию соответствующей его современному состоянию инфраструктуры. Необходимость реализации приоритетов государственной политики по проектированию инфраструктуры рынка труда можно объяснить следующими причинами [7]:

- наличие государственной поддержки и возможность разработки и реализации масштабных программ развития;
- финансовая поддержка граждан в период вынужденной незанятости;
- бесплатные услуги;
- доступность для населения всей территории страны;
- широкий спектр функций.

Государственная политика на рынке труда должна опираться на разветвленную, четко организованную и методологически подкрепленную техническую инфраструктуру.

Мероприятия государственной политики должны быть направлены на координацию и контроль развития рынка труда и обеспечивать осуществление целенаправленной политики занятости в соответствии с современными требованиями экономического развития.

Библиографический список

1. Дубровин, И. А. Экономика труда : учебник [Текст] / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2016. – 232 с.

2. Основные индикаторы рынка труда на 1 января 2019 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.enbek.gov.kz/ru>

3. Иванов, Г. С. Влияние внешней трудовой миграции на структуру социально-трудовых отношений в Российской Федерации : монография [Текст] / Г. С. Иванов. – Москва – Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 155 с.

4. Доходы населения и доступность социальных услуг / Народ. ассамблея и др. ; [А. Л. Александрова и др.]. – М. : ИИФ «СПРОС» КонфОП, 2003 (ПИК ВИНТИ). – 127 с.

5. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров [Текст] / О. Ю. Патласов. – М. : Дашков и К, 2016. – 384 с.

6. Патласов, О. Ю. Маркетинговое управление рынком труда [Текст] / О. Ю. Патласов. – Омск : ОмГАУ–ОГИ, 2017. – 944 с.

7. Ушакова, Н. Б. Инфраструктура рынка труда [Текст] / Н. Б. Ушакова // Экономика и предпринимательство. – М., 2014. – № 5-1 (46) – С. 690–692.

8. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учеб. пособие [Текст] / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. – М. : Юнити-Дана, 2018. – 351 с.

ПРИМЕНЕНИЕ КЛУБОВ-НАСТАВНИКОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОУ

Иваненко Н.А.,

Омская гуманитарная академия, г. Омск

научный руководитель д. пед. наук, профессор Е. В. Лопанова

Фундаментом всей образовательной системы, несомненно, является дошкольное образование. Соответственно, предъявляются высокие требования к качеству подготовки выпускников дошкольных образовательных организаций. Выполнение этих требований возможно при условии высокого уровня профессиональной компетентности педагогов и непрерывного совершенствования уровня их профессиональной квалификации.

На современном этапе развития образования дошкольной образовательной организации необходимы педагоги, которые являются носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способные органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать требованиям XXI в., а также мотивированные к непрерывному профессионально-личностному развитию и саморазвитию, самореализации в педагогическом творчестве.

В то же время в практике образовательных организаций мы находим огромное количество примеров, говорящих о затруднениях педагогов дошкольного образования в осуществлении изменившихся функций по воспитанию и

обучению детей. Следовательно, качество дошкольного образования остается не на высоком уровне, что является следствием невысокой профессиональной квалификации педагогических работников, низкого уровня их активности и инициативы в области ее повышения.

Совершенствование всех сторон деятельности дошкольного образовательного учреждения возможно лишь при условии ясного видения руководителем основных направлений профессионального роста всех специалистов.

На Всероссийском совещании по дошкольному образованию в апреле 2007 г. подчеркивалось, что главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально подготовленных педагогических кадров. В связи с чем необходимо [1]:

- обновить содержание психолого-педагогической подготовки специалистов в учреждениях СПО, ВПО с целью формирования потребностно-мотивационной сферы в развитии профессионального мышления педагога;
- формировать профессиональную компетентность воспитателя, способного работать в условиях личностно-ориентированного взаимодействия, владеющего методами и приемами организации педагогической работы с детьми, с учетом особенностей различных моделей дошкольного образования;
- обеспечить условия для творческого роста, повышения квалификации, аттестации педагогических работников.

Таким образом, современная образовательная стратегия ориентирует работников дошкольного образования на освоение компетенций, востребованных в современной практике. В целях создания необходимых условий для достижения современного качества дошкольного образования необходимо разработать технологии, направленные на изменение внутренней позиции воспитателя, ее ценностно-смыслового определения как необходимого условия для принятия и развития новых педагогических идей.

В связи с этим в теории, а также в практике дошкольного и дополнительного профессионального образования вопрос о современных технологиях развития профессиональной компетентности является одним из самых неразработанных и трудоемких, что объясняется:

- во-первых, тем, что в истории развития дошкольного образования на различных исторических этапах преобладали разные и зачастую прямо противоположные методологические подходы к развитию дошкольников, а значит и к профессиональной компетентности воспитателей и концепции этого развития;
- во-вторых, представлением практических работников о том, что развитие дошкольников должно строиться на основе предметно-информационной модели обучения в однотипных образовательных учреждениях.

Процедура вхождения в профессию требует определенных усилий от молодого специалиста, и прежде всего его желания стать педагогом. Профессиональный рост сопровождается ошибками, заблуждениями, преодолением себя, поиском эффективных методик в лаборатории межличностной коммуникации «ученик–учитель».

Традиционными для этой сферы образования остаются формы курсовой подготовки.

Кроме того, курсовое повышение квалификации воспитателей идет от требований развивающейся науки. И чем глубже воспитатели погружаются в процесс усвоения новых теоретических знаний, тем больше они «выпадают» из пространственно-временного контекста своих дошкольных учреждений. Освоив знания из области современной педагогики, они оказываются неспособными к решению проблем в конкретном дошкольном образовательном учреждении.

На данный момент для решения вышеперечисленных задач существуют клубы-наставники, целью которых является оказание помощи молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (коллегами, детьми, родителями).

Для реализации данной цели поставлен ряд задач:

- способствовать успешной адаптации молодого педагога в педагогической деятельности;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса;
- совершенствовать качество воспитательно-образовательного процесса путём повышения профессионального мастерства молодых специалистов;
- способствовать повышению у педагогов уровня развития коммуникативных умений посредством практических упражнений;
- предоставить возможность педагогам провести самооценку коммуникативных способностей;
- мотивировать педагогов на развитие и совершенствование своих коммуникативных умений;
- обучить педагогов навыкам преодоления ситуаций профессионального стресса [2].

В клубы обращаются молодые педагоги, которые испытывают потребность в непрерывном самообразовании и росте профессиональной компетентности, хотят научиться решать профессиональные задачи в условиях профессиональной деятельности, успешно строить взаимодействие со всеми

субъектами воспитательно-образовательного процесса, стремятся освоить проектирование и организацию процесса самообразования воспитателя.

Система работы с начинающими педагогами регламентируется положениями, которые составляются каждой организацией самостоятельно, и перспективным планом работы на учебный год в ДООУ.

Исходя из поставленных задач, можно определить следующие основные виды деятельности клубов-наставников:

- оказание помощи начинающим воспитателям в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы наставников;
- проведение опытными воспитателями консультаций, семинаров, мастер-классов, занятий и режимных мероприятий для начинающих воспитателей;
- привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, публичного отчета, к участию в конкурсах;
- отслеживание результатов работы молодого педагога;
- диагностика успешности работы молодого педагога;
- организация разработки молодыми специалистами в сотрудничестве с наставниками конспектов интегрированных занятий в соответствии с возрастными группами.

Деятельность клуба строится на принципах, наиболее значимых на начальном этапе работы [3]:

- 1) принцип сотрудничества и диалога, который позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов, несмотря на возраст;
- 2) принцип системности–непрерывности образования, накопления опыта;
- 3) принцип многоуровневой дифференциации – организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

Работа в клубе предполагает овладение средствами и способами самовоспитания и самообразования. К ним относятся и работа с книгой, и решение педагогических и психологических задач, и выполнение специальных упражнений, и педагогическая саморегуляция.

Важным моментом для решения поставленных задач является планирование деятельности клуба.

Перед составлением плана работы клуба выявляются трудности в работе начинающих педагогов. Основная причина трудностей психологическая. Происходит несовпадение реальной жизни с представлениями и ожиданиями, возникают сомнения в своем профессионализме. Для педагогов, пришедших в

ДОУ из учебных заведений более высокой ступени, и для педагогов, пришедших в принципе в образование из других сфер профессиональной деятельности, трудности, как показывают исследования, заключаются в организации любой деятельности детей, в незнании программы, по которой работает дошкольное учреждение, отсутствии практики, недостаточности свободы, давлении авторитета опытного педагога. С учетом возникающих затруднений в ходе работы педагогов в содержание занятий клуба в течение года вносятся необходимые коррективы. Содержание занятий клуба, как правило, разбито на блоки.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности педагогов. На практике применяются такие формы работы, как семинары, брифинги, ролевые игры, мастер-классы и др.

Таким образом, клубы-наставники являются наиболее активной и эффективной современной формой образования педагогов и способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост профессиональной самооценки.

Библиографический список

1. Асаева, И. Н. Основные проблемы и направления развития профессиональной компетентности воспитателей дошкольных учреждений [Текст] / И. Н. Асаева // Современные проблемы науки и образования. – М. : Изд. дом «Академия естествознания», 2008. – № 4 – С. 36–41.
2. Опыт работы Клуба молодого педагога ТМБ ДОУ «Льдинка» [Электронный ресурс] – URL: <http://shkolnie.ru/buhgalteriya/108204/index.html>
3. Черноусова, Д. В. Школа молодого педагога как условие профессионального становления и развития [Электронный ресурс] / Д. В. Черноусова – URL: <http://urok.1sept.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/603249/>

РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В БДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 56 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» В УСЛОВИЯХ ГОРОДСКОГО СОЦИУМА

Иваненко Н. А.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. п. н., профессор Е. В. Лопанова

Цели создания государственно-общественного управления в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» [1].

1. Организовать совместную работу общественности, родителей, учащихся, административно-педагогического ресурса для осуществления общественного управления в ДООУ через создание системы взаимодействия между участниками образовательного процесса.

2. Достичь качественно нового состояния ДООУ в области управления образованием и содержания образования.

3. Обеспечить развитие ДООУ как открытой системы посредством привлечения дополнительных организационных и административных ресурсов.

4. Легализовать разные способы получения внебюджетных денег, привлечения средств спонсоров и родительских денег.

5. Активизировать общественность и родителей на выполнение текущей работы (благоустройство, мелкий ремонт, организация мероприятий).

Задачи создания государственно-общественного управления для БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа».

1. Определение направления стратегического развития ДООУ.

2. Повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности ОУ и её прозрачность.

3. Содействие рациональному использованию выделяемых ДООУ бюджетных средств, средств, полученных от его собственной деятельности и из иных источников.

4. Содействие созданию в ДООУ оптимальных условий и форм организации образовательного процесса, способных развивать индивидуальность и самостоятельность.

5. Контроль за соблюдением принципов здоровьесбережения и сохранением безопасных условий обучения, а также за духовно-нравственным воспитанием в ДООУ.

6. Привлечение разнообразных способов получения внебюджетных средств, в том числе от спонсоров и родителей.

7. Привлечение общественности и родителей для оказания помощи по организации учебного процесса и внеурочной деятельности.

8. Установление социального партнерства и привлечение общественности к деятельности БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа».

В рамках разрабатываемой модели государственно-общественного управления для БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа», с учетом необходимости создания инновационной системы управления, наряду с органами самоуправления, уже успешно работающими в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» (родительский комитет дошкольного образовательного учреждения, Совет воспитателей и общее собрание трудового коллектива), необходимо принять следующие меры.

1. Ввести новую модель государственно-общественного управления, Совет управляющих, как средство совершенствования системы управления качеством образования, которая связана с трансформацией трех сторон и ресурсов для обеспечения системы управления: кадры (изменение направлено на инициирование деятельности профессионально-педагогических объединений), финансирование (изменение направлено на обеспечение открытости и рациональности финансовых потоков), информация (изменение направлено на то, чтобы донести до общественности позитивные, конструктивные и перспективные идеи, касающиеся дошкольного образования и образования в целом).

Создание модели Совета управляющих в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» стало возможным при следующих условиях:

- готовность администрации к продуктивному диалогу с участниками образовательного процесса и представителями общественности;
- наличие у коллектива дошкольного учреждения опыта эффективного взаимодействия с родителями по различным направлениям деятельности;
- внедрение инновационных методик, направленных на развитие ДОУ, в образовательный процесс.

2. Разработать механизм участия органов государственно-общественного управления в процедурах принятия и реализации правовых и управленческих решений.

Вопросы организации и функционирования государственно-общественного управления в дошкольном образовательном учреждении широко представлены в нормативных правовых актах Российской Федерации. Так, общие аспекты деятельности, права и обязанности участников – органов самоуправления дошкольного образовательного учреждения – указаны в примерных положениях о совете образовательного учреждения, о совете воспитателей, о родительском совете.

Таким образом, в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» необходимо активно применять формы управления, основанные на участии представителей педагогического коллектива и родительского сообщества.

Сегодня модель совета управляющих была признана ведущей моделью государственно-общественного управления. Эта модель позволяет вовлекать в реальное стратегическое управление как можно глубже и с полным пониманием их ответственности широкие слои «образовательной» общественности (педагогической, родительской), а также людей вне ДОУ, соблюдая эффективный и рациональный баланс полномочий между коллегиальным стратегическим управлением и единственным действующим руководством. Организационная форма совета управляющих, по сути, является

неотъемлемой моделью государственно-общественного управления на уровне образовательного учреждения.

Сам факт наличия работающего Совета управляющих в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» создаст ему имидж современного образовательного учреждения с демократическим стилем управления. На имидж заведения влияют родители учеников: истории друзей или мнения на форумах в Интернете могут оказать большее влияние на выбор учебного заведения, чем, например, формальная строчка в рейтинге.

Совет управляющих позволяет сделать взаимодействие родителей и БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» более систематичным. Непосредственное участие в управлении дошкольным образовательным учреждением, знакомство с проблемами, стоящими перед администрацией, устраняет подавляющее большинство жалоб.

Присутствие Совета управляющих в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» постепенно сделает детский сад более отвечающим интересам потребителей и более конкурентоспособным.

Руководитель образовательного учреждения сможет оперативно собирать мнения и получать отзывы от родителей – получателей услуг – относительно принятых решений и текущих вопросов управления БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа».

Известно, что одна голова хорошо, а несколько лучше. В состав совета будут входить разные специалисты: юристы, финансисты, общественные деятели и просто разумные, знающие люди. Советы этих людей, которые также заинтересованы в благополучии БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа», во многих случаях могут быть очень полезными.

Управляющий совет разгрузит администрацию и возьмет на себя решение отдельных задач, связанных с мониторингом и контролем, например контроль вопросов качества продуктов питания в дошкольном образовательном учреждении. А также выполнение представительских функций: представление интересов БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» в правительстве от имени Совета управляющих часто бывает даже более эффективным. Власти, как правило, к обращениям от имени организованной родительской общественности относятся более ответственно и внимательно, чем обращениям от имени руководителя дошкольного учреждения.

Педагоги нуждаются в Совете управляющих по тем же причинам, по которым они нуждаются в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида». Кроме того, советы управляющих могут и дальше развиваться, решать отдельные дисциплинарные проблемы, создавать более комфортные усло-

вия в детском саду и даже обращаться от своего имени официально к родителям учащихся, систематически нарушающих установленные правила. Преподаватели на равных условиях входят в состав Совета управляющих: они могут формулировать предложения и запросы от преподавательского состава и представлять их для обсуждения с родителями.

Родители имеют возможность связаться с Советом управляющих в качестве посредника между родительским сообществом и администрацией БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида». Совет играет роль средства согласования различных интересов и мнений. Там, где нет руководящих принципов, вероятность быть услышанным меньше. Для активных и заботливых родителей членство в Совете управляющих дает официальный статус, а вместе с ним возможность не только представлять и защищать личные интересы, но и действовать в интересах дошкольного образовательного учреждения, участвовать в переговорах и напрямую влиять на принятие решений.

Таким образом, необходимо, чтобы образование действительно стало национальным политическим приоритетом, чтобы цели и содержание его деятельности, а также характеристики конечного продукта устанавливались обществом (включая его различные группы и сообщества), финансовой элитой и государством. И это невозможно без активного участия в разработке и реализации образовательной политики основных реальных участников образования: обучающихся, преподавателей, родителей, работодателей.

Без общественного участия в управлении БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» невозможно добиться нового качества образования, ориентации на развитие ключевых компетенций с учетом общественного спроса.

Для введения Совета управляющих в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» разработан ряд нормативных актов, в том числе внесены изменения в устав дошкольного образовательного учреждения, разработаны положения об оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения, регулирующие выплату стимулирующих надбавок к заработной плате, критерии оценки деятельности воспитателей, по которым будет определено, будет выделяться только основная часть фонда оплаты труда или же еще и поощрительная, а также критерии оценки педагогами системы поощрений.

Также разработаны положение о родительском собрании, совете управляющих, о процедуре кооптации для членов совета управляющих. В результате опроса, проведенного среди работников БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» и родителей детей (всего 50 респондентов), было ус-

тановлено, что подавляющее большинство респондентов положительно относятся к идее создания общественного совета в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида». Ответы на вопрос «В дошкольном образовательном учреждении планируется создать управляющий совет, который будет управлять детскими садами наравне с руководителем. Будет ли детский сад лучше или хуже от такого нововведения?» были следующие.

72 % считают, что будет лучше, если, помимо заведующего ДООУ, совет управляющих будет принимать участие в управлении БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида».

12 % респондентов опасаются, что БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» от такой «помощи» будет работать хуже.

16 % затруднились ответить на вопрос.

Но 59 % опрошенных родителей выразили обеспокоенность тем, что администрация БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» не захочет консультироваться с управляющими советом при принятии управленческих решений. 50 % педагогов считают, что учащиеся и их родители не обладают достаточной компетенцией, чтобы принимать решения о предоставлении образовательных услуг. На вопрос о степени независимости 63 % ответили, что такой управляющий орган может стать только консультативным органом под руководством БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида», лишенным независимости в принятии решений.

В ходе развития системы государственно-общественного управления в образовательной среде должны произойти системные изменения, которые обеспечат реализацию и удовлетворение потребностей и запросов участников образовательно-воспитательного процесса.

Для БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» в целом это:

- создание гибкой системы управления ресурсами дошкольного образовательного учреждения через модель государственно-общественного управления;

- дополнительные возможности для общения с родителями, учителями и, как следствие, своевременного получения информации об изменениях потребностей местного сообщества и адекватного реагирования на изменения;

- приобретение знаний в области современного менеджмента;

- появление внешней оценки деятельности БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида»;

- повышение общественного статуса дошкольного образовательного учреждения;

– формирование ресурсной базы БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида», обеспечивающей реализацию социального заказа на образование.

Для родителей БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» это:

– участие в управлении ДОУ, в разработке и принятии устава и других нормативных документов БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида»;

– удовлетворение потребности в качественном образовании и воспитании ребенка;

– дополнительная возможность постичь педагогику образования, повлиять на окружающее общество, чтобы оно менялось в лучшую сторону для воспитания и развития детей;

– изменения в отношениях в системе образования, развитие сотрудничества и взаимопонимания между участниками образовательного процесса;

– возможность представить образовательные потребности дошкольному образовательному учреждению, сформулировать порядок воспитания собственного ребенка, повлиять на состояние образовательного процесса и непосредственно участвовать в управлении дошкольным образовательным учреждением;

– расширение каналов получения информации о состоянии знаний, воспитании и жизни ребенка в детском саду;

– получение материальной и иной помощи семье в случае материальных затруднений.

Для воспитателей БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного типа» это:

– повышение уровня квалификации и профессионализма;

– получение информации об изменениях потребностей местного общества с целью адекватного реагирования на них;

– внедрение новых форм и технологий обучения: использование медийных проектов, внедрение информационных технологий в учебный процесс, развитие навыков в исследовательской деятельности;

– развитие новых форм социального взаимодействия.

Для социальных партнеров это:

– общественная экспертиза определенных областей деятельности БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида»;

– позитивные изменения в системе образования;

– приобретение навыков социального партнерства.

Библиографический список

1. МБДОУ «Детский сад комбинированного вида» г. Мичуринска. Внедрение новой модели государственно-общественного управления образованием. Организация работы управляющего совета ДОУ : метод рекомендации [Электронный ресурс] . – URL: <http://michdou29.68edu.ru/download/metodUS.pdf>

ПРОБЛЕМА СИСТЕМЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Наурузбаева А. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент В. Г. Демьянов

На сегодняшний день система стандартизации деятельности персонала является актуальным вопросом в сфере управления. Важность последовательности действий при реализации функций системы управления персоналом определяет конкурентоспособность организаций. Применение стандартизированных и унифицированных форм документов обеспечивает увеличение производительности труда, а также позволяет оптимизировать статьи затрат на производство, улучшить качество поставляемых на рынок товаров и предоставляемых услуг, построить комплексную систему ценностей и норм поведения работников как во взаимодействии друг с другом, так и при обслуживании клиента.

На мировом уровне стандартизации отводится значительное место как одной из задач устойчивого развития экономики. Так, существуют целые организации, занимающиеся разработкой стандартов, среди них Международная организация по стандартизации (ИСО), возглавляемая Джоном Уолтером, Международная электротехническая комиссия (МЭК), Европейский комитет по стандартизации, Международная федерация пользователей стандартов, Межгосударственный совет по стандартизации, метрологии и сертификации Содружества независимых государств и т. д. [1].

Стоит отметить, что 17 мая 2018 г. Россия вступила в Азиатско-Тихоокеанский Совет по стандартизации (PASC). Ключевыми вопросами обсуждения на Генеральной Ассамблее послужили темы, которые касались роли стандартов в обеспечении устойчивого роста и развития стран, новых направлений стандартизации и привлечения стран к созданию региональной инфраструктуры по качеству [1].

Реализация роста ВВП государства должна обеспечиваться с нижних уровней производства. Так, на основе международных и государственных стандартов организации разрабатывают локальные документы, так называемые внутренние стандарты, которые включают в себя определенный перечень требований и действий по осуществлению того или иного процесса трудовой деятельности.

29 сентября 2015 года Президент РФ Владимир Владимирович Путин подписал закон «О стандартизации в РФ» (ФЗ-162). Федеральный закон содержит в себе координирование вопросов разработки, применения и утверждения стандартов, а также определяет юридические основы стандартизации [2].

Основными направлениями закона «О стандартизации в РФ» в сфере управления персоналом является улучшение качества выполнения работ, предоставления услуг и повышение конкурентоспособности продукции России [2].

Достижение высоких показателей по труду обеспечивается эффективным управленческим составом, так как именно качественное управление со стороны руководства способствует стимулированию работников на выполнение поставленных перед ними задач. В этом и заключаются основные функции управления персоналом, суть которого состоит в построении такой системы управления, которая позволит достичь решения стратегических задач организации.

В профессиональном стандарте специалиста по управлению персоналом, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015 г. N 691н, представлен список трудовых функций работника в соответствии с уровнем его квалификации, а также их характеристика, раскрывающая сущность той или иной функции [3].

Одной из обобщенных трудовых функций специалиста по управлению персоналом, которой необходимо уделить особое внимание, является деятельность по оценке персонала. Раздел «Организация и проведение оценки персонала» в профессиональном стандарте включают в себя определенные требования, применимые непосредственно к трудовым действиям, умениям и знаниям работника. Однако стоит отметить, что не в каждой организации эти процессы выполняются в полной мере: не соблюдается последовательность этапов, нарушаются принципы оценки, отсутствует нормативно-правовая база и соответствующая технология оценки работников. Все это негативно сказывается на их работе: повышается неудовлетворенность трудом, заработной платой, снижается эффективность труда, развиваются конфликты на фоне возрастания субъективности оценки

экспертом. Поэтому разработка внутренних стандартов для каждой функции управления персоналом – наиболее приемлемый вариант решения проблемы [3].

Ярким примером в области стандартизации оценки персонала в России служит создание в 2013 г. по инициативе Национальной конфедерации «Развитие человеческого капитала» Российского стандарта центра оценки. Применение данного документа актуально не только для экспертов и участников центра оценки, но и служит основополагающей базой для специалистов и исследователей в сфере оценки деятельности работников.

Таким образом, разработка и внедрение внутренних стандартов – это комплексный подход к эффективному управлению организацией, который направлен в первую очередь на оптимизацию ее затрат, а также на повышение результативности труда работников. Применение данного подхода положительно повлияет на удовлетворенность трудом работников, повысит их мотивацию и вовлеченность в трудовую деятельность, обеспечит высокий уровень исполнительской дисциплины и приверженности ценностям организации.

Библиографический список

1. Россия вошла в крупнейшую региональную организацию по стандартизации // ФБУ «Приморский ЦСМ» [Электронный ресурс]. – URL: <http://primcsm.ru/poslednie-novosti/rossiya-voshla-v-krupneyshuyu-regionalnuyu-85organizatsiyu-po-standartizatsii.html>.

2. Российская Федерация. Законы. О стандартизации в Российской Федерации : федеральный закон от 29.06.2015 № 162-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181810/

3. Министерство труда Российской Федерации. Приказы. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» : приказ от 06.10.2015 N 691н : зарегистрировано в Минюсте РФ 19.10.2015 N 39362 [Электронный ресурс]. – URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/16648>

4. Ершов, В. В. Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений : монография [Электронный ресурс] / В. В. Ершов. – М. : Российский государственный университет правосудия, 2018. – 628 с. – Электрон. текстовые данные. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/74170.html>.

5. Захарова, Т. И. Оценка персонала [Электронный ресурс] / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. – М. : Евразийский открытый институт, 2011. – 168 с. – Электрон. текстовые данные. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>.

6. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс] : повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. – М. : Альпина Паблицер, 2016. – 129 с. – Электрон. текстовые данные. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Негреева В. Н.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Ильченко С. М.

Кадровая политика представляет собой совокупность методов, принципов и специальных организационных форм по выработке задач и целей, направленных на развитие и укрепление кадрового потенциала. Сплоченный и квалифицированный коллектив способен своевременно реагировать на постоянные изменения требований рынка, которые связаны непосредственно со стратегией организации.

Так, термин «кадровая политика» трактуют в широком и узком смыслах слова [1]:

– в широком – как систему правил и норм (которые должны быть осознаны и должным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы (отсюда следует, что все мероприятия по работе с персоналом: отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации);

– в узком – как набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознанных) во взаимоотношениях людей и организации.

Рассмотрим определения термина «кадровая политика», данные разными авторами.

По мнению А. Я. Кибанова и В. Р. Веснина, кадровая политика представляет собой систему знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций основного звена управления, направленных на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности [2, 3].

Н. А. Чижов и В. А. Спивак под кадровой политикой предприятия, фирмы понимают комплекс организационных и содержательных мер, направленных на эффективное использование способностей и профессиональных навыков каждого отдельного работника в реализации конечных целей (миссии) организации, предприятия, фирмы [4].

А. Файоль отмечает, что кадровая политика – один из ключевых элементов функции распорядительства, к принципам которой относится постоянство состава персонала [5].

По мнению Е. В. Маслова, это генеральное направление в кадровой работе, выраженное в решениях правительства в долгосрочной перспективе или в какой-то конкретный период [6].

А. Е. Сирченко считает, что кадровая политика представляет собой основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения персонала на предприятии, формирует стратегическую линию поведения в работе с персоналом с учетом стратегии развития предприятия [7].

Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремин полагают, что под политикой организации, как правило, понимается система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию [8]. Важнейшая составная часть стратегически ориентированной политики организации – ее кадровая политика, реализуемая руководством в отношении человеческих ресурсов.

По мнению Половинко В. С., кадровая политика традиционно ассоциируется с различными областями управления персоналом: политикой подбора и расстановки кадров, оплаты труда и вознаграждений, обучения персонала, коммуникативной политикой и т. д. [9]. Это отражает и приоритеты управления персоналом, и идеологию, и методологические подходы к решению проблем управления персоналом

Обобщая вышеназванные подходы, можно сделать ряд заключений относительно определения кадровой политики:

1. Кадровая политика организации – понятие универсальное, общее, объективно существующее, независимо от того, насколько она осознана и целенаправленно ли формируется и реализуется руководством.

2. Кадровая политика является той «особой зоной» для персонала, которая относится к групповым целям и ценностям и не оставляет равнодушным ни одного члена коллектива. Если ее разработкой не занимается руководство, то зачастую ее принципы и приоритеты формируют сотрудники, и эти принципы выражаются в определенных лозунгах, ценностях и т. д.

3. Кадровая политика может сравниваться со стратегией управления персоналом в тех случаях, когда стратегия разработана и существует либо в форме регламентирующего документа, либо как известный и признанный руководством и сотрудниками свод правил, норм, целей, приоритетов в области управления персоналом. Поэтому определение кадровой политики как целостной стратегии управления персоналом справедливо как нормативное, присущее организациям с высоким уровнем менеджмента, как кадрового, так и стратегического.

Общим вектором в различных теоретических подходах к определению феномена кадровой политики является определение кадровой политики как целенаправленной деятельности по созданию трудового коллектива, кото-

рая наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Поскольку формирование кадров предприятия связано не с первоначальным решением, а с альтернативностью возможных путей, с выбором наиболее эффективного из них, то правомерна постановка вопроса и о выборе стратегии трудоустройства и решении задач кадровой политики с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

При выборе решения той или иной задачи кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде предприятия (рис. 1):

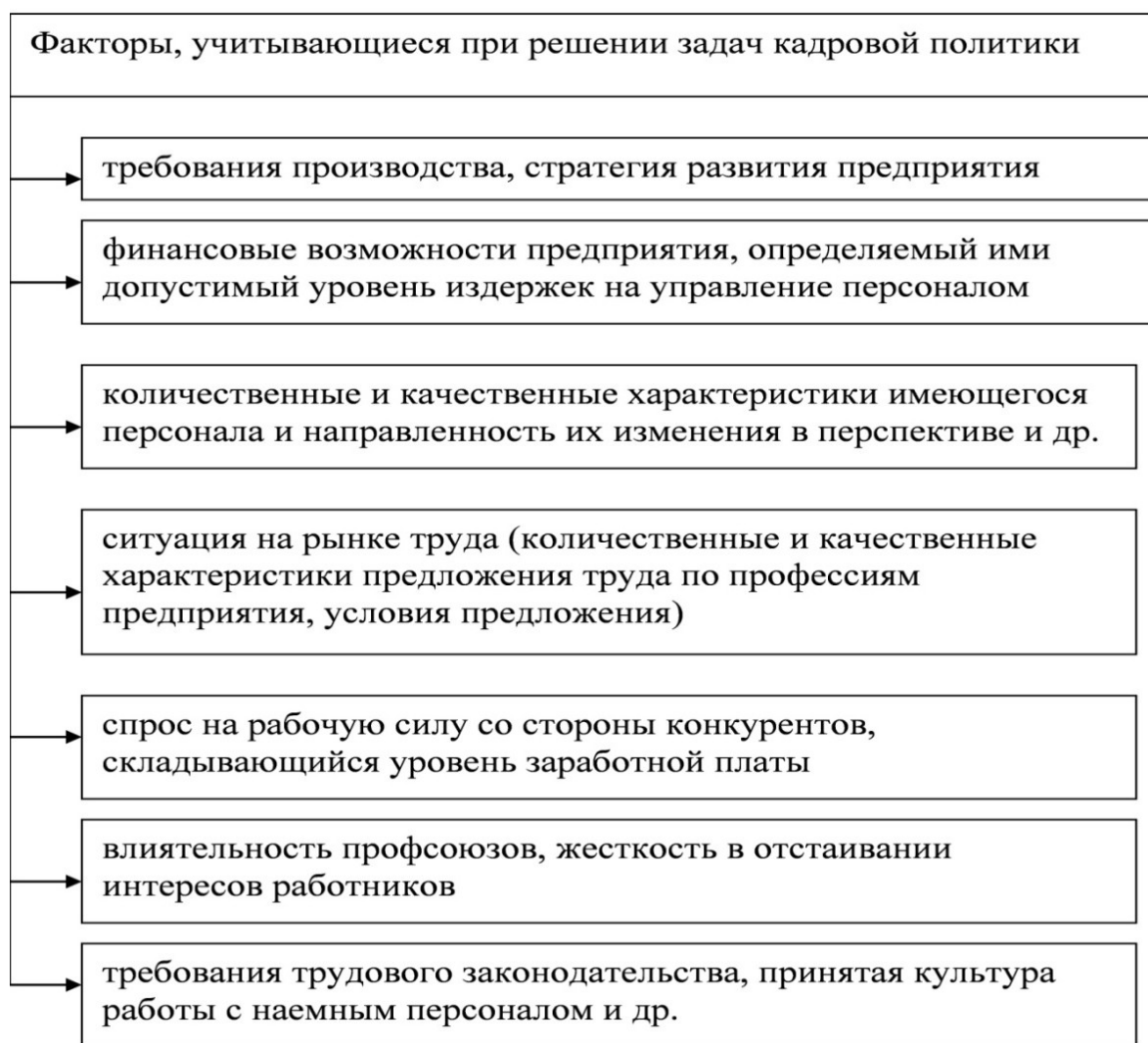


Рисунок 1 – Факторы, учитываемые при решении задач кадровой политики

Далее представим задачи, которые ставит перед собой предприятие при формировании кадровой политики (рис. 2):

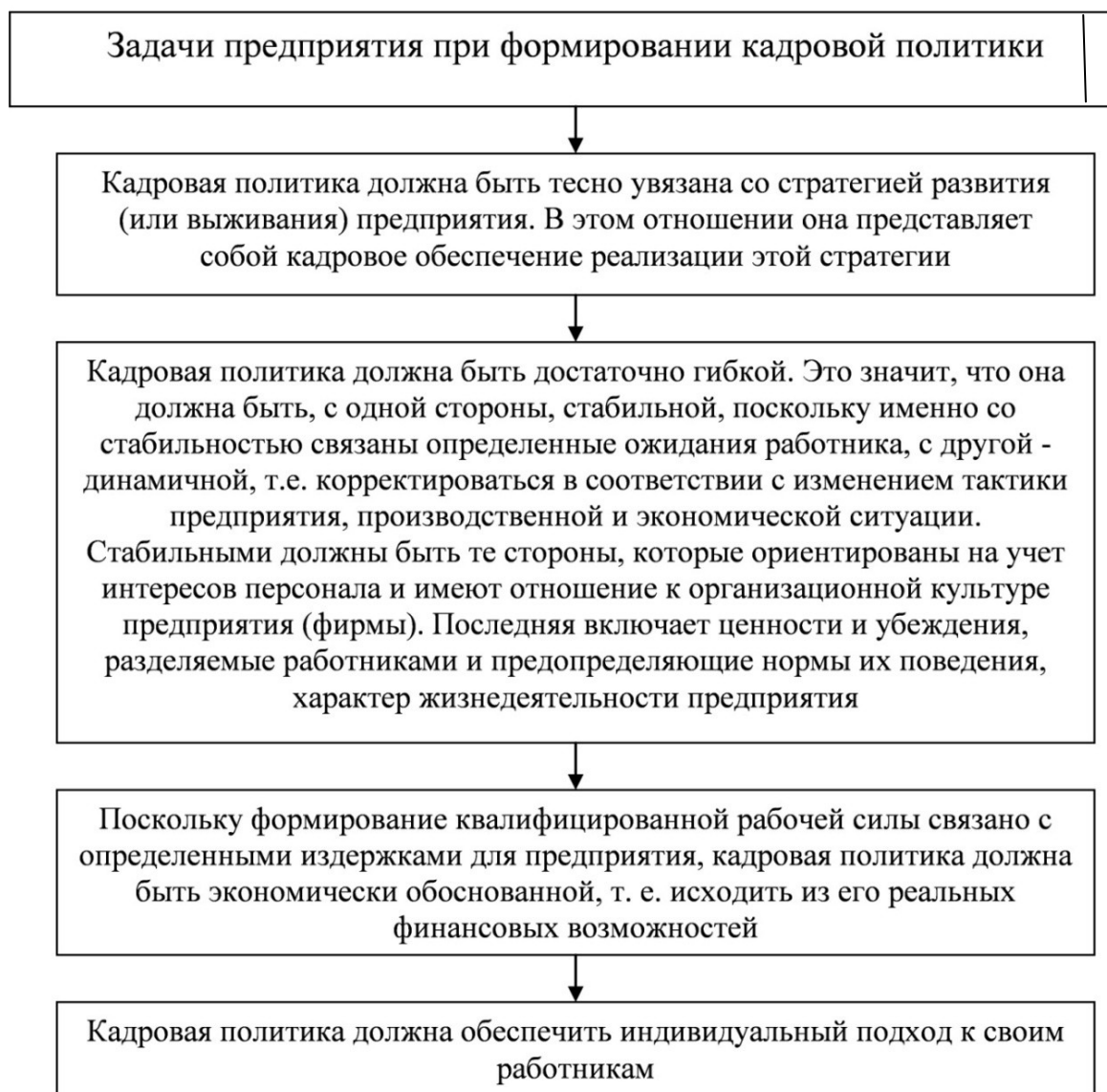


Рисунок 2 – Задачи предприятия при формировании кадровой политики

Таким образом, при формировании кадровой политики предприятие учитывает не только получение экономической выгоды, т. е. прибыль, но и соблюдение законодательной базы, улучшая условия и мотивацию труда персонала, повышая социальный эффект от ее реализации.

Необходимо отметить, что все задачи кадровой политики предприятие осуществляет через ее цели и свои приоритеты, выбирая определенные методы и средства.

Следовательно, кадровая политика не ограничивается подбором персонала, а включает в себя также его адаптацию, повышение профессионального уровня и обеспечивает его взаимодействие с предприятием. Отметим также, что взаимосвязь кадровой работы и кадровой политики заключается в том, что одна является стратегией, а другая тактикой в управлении персоналом. Так,

кадровая работа решает оперативные кадровые вопросы, а кадровая политика рассчитывает стратегию развития персонала в долгосрочной перспективе.

Также необходимо отметить, что задачи кадровой политики решаются как в целом на предприятии, так и в пределах отдельных структурных подразделений и категорий персонала.

В свою очередь, функции кадровой политики определяют конкретные действия в управлении персоналом (рис. 3):

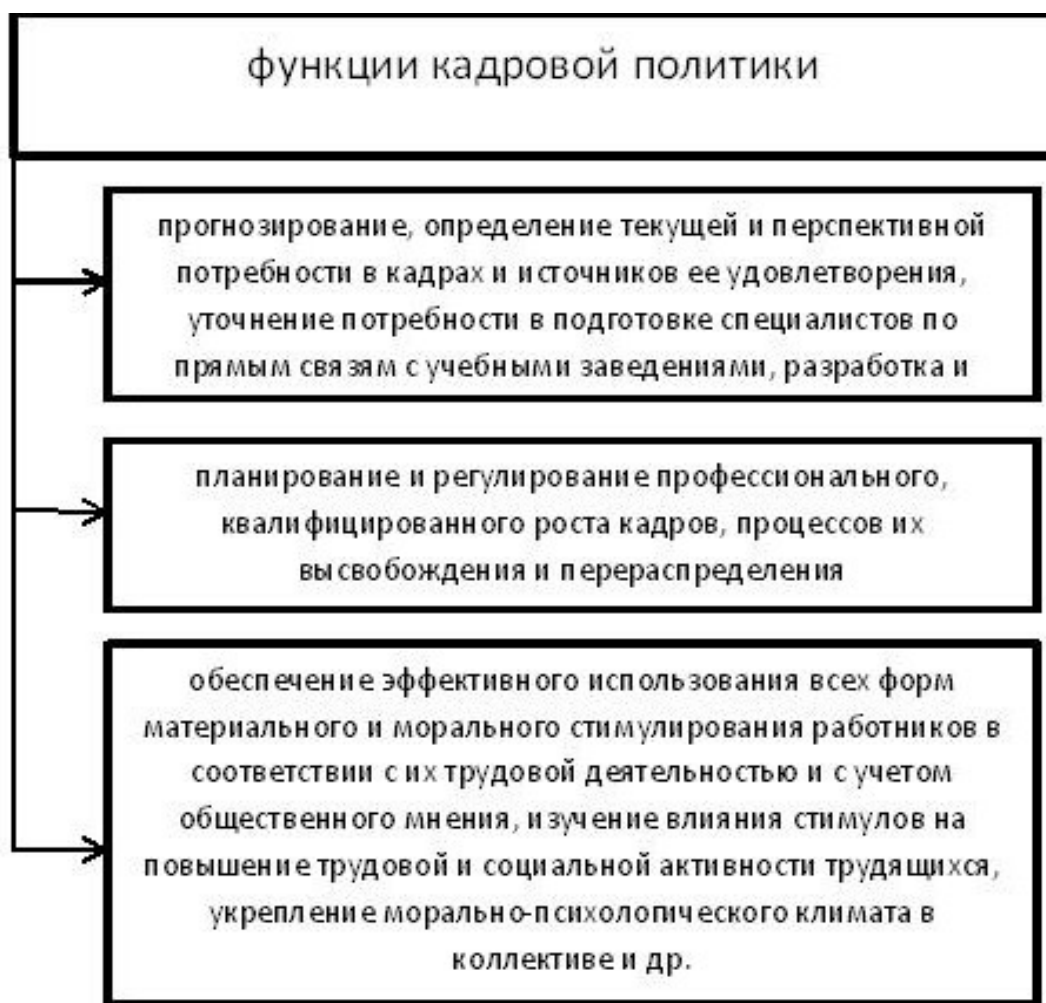


Рисунок 3 – Функции кадровой политики

Все эти факторы способствуют выбору определенного типа кадровой политики, приемлемой именно для конкретного предприятия; также она должна быть экономически обоснованной, т. е. исходить из реальных финансовых возможностей предприятия.

Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

В зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию организации выделяют следующие виды кадровой политики [1].

1. Пассивная кадровая политика осуществляется, когда руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала, а работа с кадрами сводится к ликвидации негативных последствий посредством оценки персонала и диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство тем временем работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится устранить любыми способами, зачастую без анализа причин и возможных последствий.

2. Реактивная кадровая политика проводится в том случае, если руководство организации осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с сотрудниками предприятия, причинами возникновения конфликтов, вовремя замечает отсутствие или недостаточную мотивацию к высокопроизводительному труду и владеет ситуацией развития кризиса. Руководство принимает меры по его ликвидации, ориентировано на анализ причин, приведших к возникновению кадровых проблем. Как правило, кадровая служба располагает средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи.

3. Превентивная кадровая политика осуществляется, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба владеет средствами не только диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программе развития организации имеются краткосрочные и долгосрочные прогнозы потребности в кадрах, а также определены задачи развития персонала.

4. Активная кадровая политика проводится в случае, когда руководство не имеет не только возможности прогнозировать, но и средств воздействия на ситуацию, а кадровая служба имеет возможность разработки целевых антикризисных кадровых программ и может проводить постоянный мониторинг ситуации, корректировать исполнение программ с учетом действия внешних и внутренних факторов.

В зависимости от ориентации на внешний или на собственный персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадровой политики, выделяют открытую и закрытую кадровую политику. Открытая кадровая политика характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне – можно прийти и начать работать как с самой низкой должности, так и с должности на уровне высшего руководства. Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только лицами из числа со-

трудников организации. Такого типа кадровая политика характерна для компаний, ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности, а также, возможно, работающих в условиях дефицита кадровых ресурсов.

Составные элементы кадровой политики:

– **политика занятости** – ее задача состоит в привлечении квалифицированных кадров и создании для них необходимых условий труда, которые позволят повысить эффективность работы;

– **политика обучения** – данный элемент заключается в образовании баз обучения персонала с целью повышения их квалификации и развития кадрового потенциала;

– **оплата труда** – данный элемент кадровой политики предполагает предоставление достойной заработной платы, причем нужно стремиться к большему ее размеру, нежели на предприятиях-конкурентах, в соответствии со способностями работников;

– **благополучие** – предоставление сотрудникам ряда социальных возможностей, позволяющих им не задумываться о работе в другой, конкурирующей организации;

– политика в трудовых отношениях – цель данного элемента кадровой политики состоит в предотвращении разногласий и конфликтов, возникающих среди работников.

Таким образом, в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию организации, руководство выбирает определенный вид кадровой политики, который включает в себя обеспечение возможности расчетов плановых показателей, развития кадров на всех стадиях.

Эффективность кадровой политики можно оценить по состоянию трудовых ресурсов предприятия, при помощи следующих индикаторов.

1. Коэффициент (уровень) текучести кадров (Кт) представляет собой отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым к текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины), к среднесписочной численности работников организации за определенный период (1):

$$K_t = P_v / P \times 100, \quad (1)$$

где K_t – коэффициент текучести,

P_v – численность работников, уволенных по причинам текучести,

P – среднесписочная численность работающих.

Работа с полученными в результате вычислений данными невозможна без знания предела нормы коэффициента текучести кадров.

Теоретическая норма (по-другому – естественный, или низкий, уровень) составляет примерно 3–5 %.

Практическая норма – 10–12 % (на очень крупных предприятиях возможно увеличение до 15 %). Получив подобный показатель, не стоит волноваться.

Высокий коэффициент текучести кадров (высокий уровень) – более 12 % (иногда 15 %). Это индикатор неблагополучия и, как правило, имеющих серьезных недостатков в управлении персоналом. Однако и здесь бывают исключения. Например, большой процент принятых и уволенных сотрудников может всего лишь означать их привлечение на период сезонных работ.

2. Гибкость проводимой политики оценивается на основе ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств.

На гибкость кадровой политики влияет, в свою очередь, ряд факторов:

– иерархическая структура предприятия (это отношения «власть–подчинение»);

– культура (совместные ценности, социальные нормы);

– рынок (отношения, основанные на купле-продаже продукции и услуг).

Эти факторы на практике редко реализуются по отдельности. Какому из них отдается приоритет, таков и облик экономической ситуации.

Следовательно, в современных условиях для предприятий актуально проводить гибкую кадровую политику, которая будет реформироваться согласно меняющимся внутренним и внешним условиям и обстоятельствам.

3. Степень учета интересов работника / производства и т. д. Степень учета интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам предприятия.

В свою очередь, по мнению А. Я. Кибанова, основными критериями оценки эффективности кадровой политики являются:

– количественный и качественный состав персонала;

– уровень текучести кадров;

– результативность труда;

– затраты на персонал.

Отметим, что для эффективного управления кадровой политикой на предприятии создается система оперативного учета и анализа кадров, отражающая в каждый конкретный момент деятельности действительное положение за определенный промежуток времени на всех уровнях управления. Получаемая с ее помощью информация позволяет периодически оценивать тенденции к изменению состава кадров на предприятии, разрабатывать научно обоснованные и комплексные прогнозы и планы потребности в кадрах и на этой основе формировать кадровую политику, согласующуюся с планами социального развития каждого предприятия.

Рассмотрим основные направления совершенствования в работе кадровой политики:

- совершенствование системы найма и отбора персонала;
- совершенствование управления процессом адаптации персонала;
- управление процессом профессионального развития работников;
- разработка и реализация индивидуальных планов развития персонала;
- управление карьерой работников;
- совершенствование системы оценки персонала;
- создание условий для вовлечения персонала в процесс управления предприятием.

Наиболее важным направлением в организации работы с кадрами становится постоянное и всестороннее развитие кадров, совершенствование знаний, профессиональных навыков и умений работников. Суть работы состоит в организации механизма, основанного на личном интересе работника, экономических стимулах и социальных гарантиях, побуждающих персонал предприятия постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм, что, в частности, позволит создать резерв для замещения более высоких должностей или ротации кадров в соответствии с потребностями производства.

В итоге при проведении необходимых мер может быть разработана согласованная кадровая политика, включающая системы набора, подготовки, совершенствования кадров и оплаты труда, а также политика отношений между администрацией и работниками. Этот стратегический план может быть разбит на конкретные программы использования трудовых ресурсов.

Таким образом, кадровая политика организации направлена на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития.

В зависимости от факторов внешней среды, корпоративной культуры может быть эффективна либо открытая, либо закрытая кадровая политика. Уровень осознания кадровой ситуации и степень влияния на нее в организации также определяют тип кадровой политики. Для построения адекват-

ной кадровой политики необходимо разработать представление о целях, нормах и способах осуществления кадровых мероприятий. Основным механизмом поддержания адекватной кадровой политики должен стать мониторинг персонала.

Библиографический список

1. Позднякова, Т. В. Кадровая политика организации: анализ основных теоретико-методологических подходов [Текст] / Т. В. Позднякова // Северо-Восточный гуманитарный вестник. – Якутск, 2014. – № 1 (8). – С. 43–50.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-м, 2002. – 303 с.
3. Веснин, В. Р. Основы менеджмента : учебник [Текст] / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2013. – 320 с.
4. Чижов, В. А. Стратегический менеджмент [Текст] / В. А. Чижов, В. А. Спивак. – СПб : Питер, 2006. – 500 с.
5. Файоль, А. Общее и промышленное управление [Текст] / Анри Файоль : [пер. с фр.]. - М. : Журн. «Контроллинг», 1992. – 111 с.
6. Маслов Е. В. Управление персоналом в нестабильной экономической среде [Текст] / Е. В. Маслов // Известия Академии труда и занятости. – 1998. – № 3 / 4. – С. 159–163.
7. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом [Текст] / А. Е. Сирченко // Молодой ученый. – Казань, 2015. – № 12. – С. 496–499.
8. Управление персоналом : учебник [Текст] / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити, 2002. – 560 с.
9. Половинко, В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация [Текст] / под науч. ред. Ю. Г. Одегова. – М : Информ-знание, 2002. – 484 с.

ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Сидорова Н. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Происходящие изменения в социально-экономической структуре России в начале XXI в., приведшие к реформированию экономики, предполагают кардинальные изменения систем управления на всех уровнях: федеральном, региональном, муниципальном. В частности, должна быть изменена система повышения эффективности управления персоналом муниципального учреждения. Необходимость управления муниципальным учреждением как системой приводит к необходимости изменения его целевых показателей, которые связаны с обеспечением эффективности управления персоналом.

Сложность, многообразие и взаимозависимость управленческих проблем, определяющих характер практических преобразований в управлении муниципальным учреждением, требуют качественно новых идей и подходов, раскрывающих резервы повышения эффективности управления муниципальным учреждением.

Государственные реформы указывают на необходимость пересмотра существующей практики традиционной организационной структуры муниципальных учреждений и формирования инновационной модели. Разработке таких моделей было посвящено много исследований. Однако большинство из них игнорируют такой важный аспект человеческой жизни, как трудовая мотивация. Тем не менее в постиндустриальной экономике вопросы мотивации и стимулирования труда приобретают особую актуальность.

Исходя из целей и задач исследования, мы проанализировали существующую систему мотивации в департаменте образования г. Сургута. Проведенный анализ показал, что данный департамент проводит разнонаправленную работу по стимулированию и мотивации работников. Все эти виды деятельности играют очень важную роль в мотивации работников, так как люди получают не только материальное вознаграждение за свой труд, но и нематериальное поощрение, которое проявляется в заботе о них как о сотрудниках. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что мотивационная среда очень важна, в связи чем можно сказать о достаточно хорошо развитой системе мотивации. В процессе мотивации используются как финансовые, так и нефинансовые аспекты, а кроме того, она создает корпоративное мышление и привязанность сотрудников к рабочему месту. Однако можно отметить, что даже в рамках этой четко очерченной кадровой работы вопросам специфики системы мотивации руководителей среднего звена уделяется недостаточно внимания, что, на наш взгляд, сказывается на работе отдела в целом, создавая определенную неудовлетворенность трудовой деятельностью среди сотрудников, которая влияет на поведение руководства, что приводит к снижению эффективности. В данном контексте, т. е. с учетом вышеперечисленных факторов, указанное негативное воздействие незначительно, но следует обратить на него внимание с точки зрения того, что нивелирование данного фактора позволит существенно повысить эффективность труда. Важная роль в мотивации сотрудников принадлежит кадровой службе, а эффективность работы менеджера по персоналу напрямую связана со степенью удовлетворенности сотрудников существующей системой мотивации и стимулирования. Поэтому возникает необходимость определения степени удовлетворенности работников деятельностью кадровой службы.

При исследовании удовлетворенности работников департамента образования администрации г. Сургута был использован тест «Индивидуальная мотивация», направленный на выявление основных мотивов, стимулирующих работников в процессе трудовой деятельности. По результатам теста графически изображается мотивационный профиль, описывающий значимые и несущественные мотивационные факторы. Методика разработана лабораторией «Гуманитарные технологии» на базе факультета психологии МГУ им. М. В. Ломоносова.

Данная методика изучает следующие шкалы мотивационного профиля:

- «Мотивация сохранения – Мотивация достижения»;
- «Внутренняя мотивация – внешняя мотивация»;
- «Познание и интерес» – проявление интереса к новому, познание;
- «Определенность» – наличие определенности и стабильности в работе;
- «Здоровье и комфорт» – необходимость благоприятных условий труда;
- «Творчество и независимость» – потребность в самостоятельной и разнообразной деятельности;
- «Деньги» – стремление к материальному благополучию и финансовым достижениям;
- «Отношения» – сосредоточение на команде и стремление поддерживать конструктивные отношения на работе;
- «Преодоление и рост» – ориентация на реализацию сложных планов и идей, карьерный рост;
- «Престиж» – потребность в высоком статусе, должности и признании заслуг в своей деятельности.

В ходе детального анализа полученных данных было установлено, что 80 % сотрудников отдела образования администрации г. Сургута имеют направленность на мотивацию достижения. 60 % сотрудников продемонстрировали ориентацию на внешнюю мотивацию, 45 % показали мотивационные отношения. 40 % сотрудников демонстрируют мотивацию к знаниям, 35 % сотрудников – мотивацию к определенности и т. д.

Графически полученные данные представлены на рис. 1.

Для определения эффективности работы менеджеров по персоналу использовалась методика «Исследование эффективности работы менеджера» М. Ю. Рожковой.

Для этого был организован анонимный опрос сотрудников департамента образования администрации г. Сургута, целью которого было выяснить, насколько руководители мотивационного управления соответствуют занимаемой должности. Было предложено оценить руководителей из отдела управления персоналом.

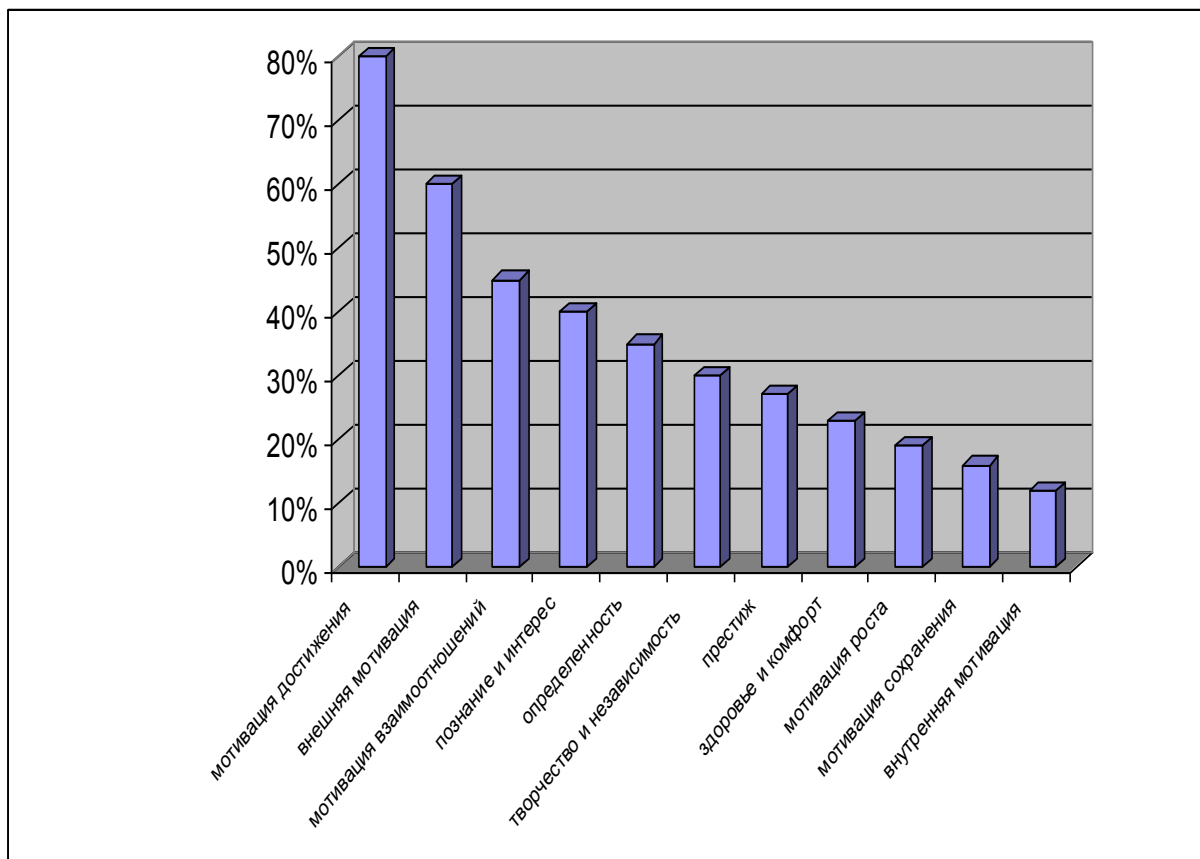


Рисунок 1– Мотивационные факторы сотрудников департамента образования администрации г. Сургута

Таким образом, следует отметить, что в данной организации преобладает низкий уровень трудовой мотивации, что обусловлено низкой мотивацией и низким уровнем стимулирования трудовой активности работников. Можно предположить, что это связано со средним показателем профессиональной компетентности руководителей, управленческого персонала: в результате анонимного опроса о профессиональных качествах руководителей выявлен средний уровень профкомпетентности менеджеров по персоналу организации. В целом в департаменте образования администрации г. Сургута не в полной мере реализованы управленческие особенности трудовой мотивации персонала, а именно недостаточно развита система стимулирования труда работников, уровень личной мотивации сотрудников невысок, а профессионализм управленческого персонала недостаточен. Все вышеизложенное требует разработки рекомендаций по повышению мотивации работников.

Учитывая недостатки существующей системы мотивации труда в департаменте образования администрации г. Сургута, а также рассмотренные этапы совершенствования в области мотивации и стимулирования труда, можно

предложить следующие основные меры по внедрению новой системы. Первая мера заключается в изменении структуры соотношения постоянной и переменной части заработной платы работников. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работников на четкое понимание взаимосвязи между требованиями предприятия и вкладом сотрудника в конечный результат и, как следствие, размером заработной платы.

Следующее направление совершенствования системы мотивации в департаменте – изменение условий премиальных выплат.

Улучшение социальных показателей проявляется в повышении удовлетворенности работников материальным вознаграждением, условиями труда, условиями самовыражения, социально-психологическим климатом в коллективе. Основным экономическим эффектом таких мер является повышение производительности труда, снижение текучести кадров.

Таким образом, разработанные мероприятия направлены на поддержание «здорового» корпоративного климата в коллективе, снижение текучести кадров, формирование сплоченности и лояльности коллектива, установление теплых взаимоотношений на горизонтальном уровне, т. е. между сотрудниками, а также на вертикальном, между руководством и подчиненными. Нормативно-правовые документы в соответствии с законодательством Российской Федерации послужили правовой основой для разработки и осуществления проектной деятельности. Большинство сотрудников организации уверены, что проводимые мероприятия улучшат микроклимат в организации, снизят конфликтность, поддержат обратную связь с руководством и, как следствие, повысят эффективность работы.

Таким образом, после реализации предложенных мероприятий в департаменте образования администрации г. Сургута произойдет значительное повышение ключевых показателей системы мотивации труда. Все показатели после совершенствования системы будут иметь следующие значения: «выполнение работником всех заданий в установленные сроки (достижение целевого значения)», «выполнение работником заданий и соблюдение сроков на уровне 80–90 %».

Библиографический список

1. Веснин, В. П. Управление для всех [Текст] / В. П. Веснин. – М. : Знание, 2019 – 173 с.
2. Демченко, А. А. Управление персоналом [Текст] / А. А. Демченко, В. И. Сидоркин. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 190 с.
3. Лифшиц, А. С. Основы управления персоналом [Текст] / А. С. Лифшиц. Москва: МТ-Пресс, 2017. – 235 с.

4. Семенов, С. П. мотивационный анализ [Текст] / С. П. Семенов. – СПб. : Питер, 2010. – 521 с.
5. Уткин, Е. А. курс менеджмента [текст] / Е. А. Уткин. – М. : Знание, 2013. – 523 с.

ОБ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Смагулова К. Д.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Ильченко С. М.

Всем известная фраза «кадры решают все» принадлежит И. В. Сталину (Доклад «О положении дел в СССР», 1935 г.), и, если абстрагироваться от политического контекста данного высказывания, нельзя не признать его мудрость.

Руководители большинства организаций понимают, что от кадров зависит не только текущее благополучие компании, но и атмосфера внутри коллектива, перспективы развития фирмы и многое другое.

Если ранее конкурентное преимущество одной компании перед другой рассматривалось прежде всего с технической и технологической точек зрения, то сейчас на первый план выходит именно персонал предприятия, обладающий высоким уровнем знаний и профессионализма. Параллельно с этим становится актуальным совершенствование отбора персонала.

Комплексная кадровая технология – отбор персонала – призвана обеспечивать соответствие качеств работника определенным требованиям вида его трудовой деятельности или должности на предприятии или в организации.

В современных теориях управления персоналом планированию и набору персонала придается очень важное значение. Данная тема нашла отражение в трудах Н. В. Андреевой, Д. А. Аширова, В. П. Басенко, И. А. Бланк, В. Р. Веснина, О. С. Виханского, В. А. Дятлова, А. Я. Кибанова, В. М. Музыченко, Н. Д. Стрелковой и др. Однако во многих источниках материал дублируется, что приводит к одностороннему взгляду на систему планирования и набора персонала в целом.

При изучении практических аспектов отбора персонала на примере реальной организации были сформулированы следующие задачи.

1. Рассмотреть теоретические основы технологий отбора персонала на предприятии.

2. Проанализировать комплекс мероприятий по отбору персонала в ТОО «Корпорация Казахмыс». (Корпорация «Казахмыс» – крупнейшая горно-металлургическая компания Казахстана, которая занимается добычей и пере-

работкой руды, производством цветных металлов, электроэнергии, имеет в своем составе медеплавильные и цинковые заводы, развитую инфраструктуру, в том числе собственный железнодорожный и воздушный транспорт, современные телекоммуникационные сети).

3. Определить основные направления совершенствования технологий отбора персонала в ТОО «Корпорация Казахмыс».

В качестве элементов научного исследования применялись системный и количественный подходы, а также ознакомление с документацией кадрового отдела, анализ научной литературы по исследуемой теме, открытые интернет-данные.

Решая первую задачу, проанализировав теоретические материалы, мы пришли к следующим выводам.

1. Отбор кадров – это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения его обязанностей на определенном рабочем месте или должности.

2. Сам процесс отбора, как правило, состоит из целой серии ступеней выбора (различных методов), где каждая последующая ступень отсеивает из претендентов общей группы до тех пор, пока не останется нужное их количество.

Комплексная система отбора персонала проходит по следующей схеме.

1. Предварительный отбор
2. Заполнение бланка заявления и автобиографической анкеты.
3. Собеседование.
4. Проверки рекомендаций и послужного списка.
5. Медицинский осмотр.
6. Испытательный срок

Решая вторую задачу, отметим, что основным структурным подразделением по управлению кадрами в ТОО «Корпорация «Казахмыс» является отдел кадров и подготовки кадрового состава, на который возложены все функции по приему и увольнению работников, а также по организации обучения, повышению квалификации и переподготовке кадров, учету необходимых документов и решению социальных проблем.

Важным шагом в обеспечении организации человеческими ресурсами является отбор кандидатов, которые смогут результативно работать. Поэтому совершенствование технологий поиска и подбора персонала становится одной из важнейших составляющих общей системы управления ТОО «Корпорация Казахмыс».

Таблица 1 – Общая схема отбора персонала в ТОО «Корпорация Казахмыс»

Функция Исполнитель	Заместитель дирек- тора по кадрам	Старший ин- спектор	Кандидат на должность
Первичный отбор резюме на соответствие требованиям заявки		Выполняет	
Выбор кандидата, удовлетворяющего требованиям заявки		Выполняет	
Анализ информации о кандидате, принятие решения об анкетировании	Выполняет		
Анкетирование кандидата	Выполняет		
Оценка результатов тестирования анкетирования		Выполняет	
Информирование руководителя подразделения о результатах тестирования		Выполняет	
Собеседование	Выполняет	Выполняет	
Подготовка и согласование заявления о приеме на работу	Утверждает	Согласовывает	Выполняет

Критериями оценки эффективности отбора персонала могут быть:

- 1) отрицательная динамика уволившихся в первые полгода после трудоустройства в компанию;
- 2) снижение коэффициента текучести кадров;
- 3) отрицательная динамика ошибок и нерациональных расходов при поиске и подборе кандидатов;
- 4) рост числа действительно важных для компании сотрудников;
- 5) расход времени на документирование и составление отчетности по отбору и приему персонала.

В настоящий момент затраты компании на поиск и подбор персонала составляют – см. табл. 2.

Таблица 2 – Затраты компании на поиск и подбор персонала

Категории персонала	Затраты на поиск и отбор одного кандидата, тыс.	Количество чел.	Итого
Руководители среднего звена	50	20	1000
Технические специалисты (с распространенной специальностью)	30	5	150
Технические специалисты (с редкой и	50	5	250

Категории персонала	Затраты на поиск и отбор одного кандидата, тыс.	Количество чел.	Итого
ценной специальностью)			
Служащие	30	10	300
Рабочие (с распространенной специальностью)	10	50	500
Рабочие (с редкой специальностью)	50	10	500
Итого	220	100	2200

Анализируя методы поиска персонала, действующие на предприятии, мы приходим к выводу о том, что все функции, кроме формирования и подачи заявки на подбор персонала в компанию, осуществляет старший инспектор по кадрам и заместитель директора по кадрам.

В ТОО «Корпорация Казахмыс» используется ряд методов решения проблемы безопасности при отборе сотрудников.

1. Поиск кадров через кадровое агентство.
2. Подбор кадров через рекомендации коллег или знакомых.
3. Организация собственной службы безопасности для проверки кандидатов на должность.

В настоящее время в ТОО «Корпорация Казахмыс» используются внешние и внутренние источники привлечения персонала.

К внешним источникам подбора персонала, которые используются в ТОО «Корпорация Казахмыс», относятся:

- объявления в газетах, на сайтах;
- службы по трудоустройству;
- объявления по радио.

Используются следующие сайты: olx.kz (ОЛХ), раздел «Работа» на nur.kz, qyzmet.kz, rabota.kz, kz.jooble.org и другие.

Проведя анализ технологии отбора персонала в ТОО «Корпорация Казахмыс», мы можем отметить, что компания использует ограниченное количество методов, а преобладают традиционные методы поиска и отбора персонала. Это обусловлено спецификой деятельности самой организации и кадровой политикой.

Библиографический список

1. Как проводить отбор персонала в организации [Электронный ресурс] – URL: <http://hr-portal.ru/article/kak-provodit-otbor-personala-v-organizaciyu>.
2. Кравченко, К. А. Поиск и отбор персонала: История и современность [Текст] / К. А. Кравченко // Управление персоналом. – М., 2014. – № 12. – С. 39–42

3. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник [Текст] / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 303 с.

4. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов : Вузовское образование, 2017. – 139 с. – 978-5-4487-0039-2. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

5. Официальный сайт «Казахмыс» [Электронный ресурс] – URL: <http://www.kazakhmys.kz/>

6. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации : учеб.-практ. пособие. Изд. 3-е, перераб. и доп. [Текст] / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. – 318 с.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Хорошко Е. С.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент С. М. Ильченко

У большинства современных организаций остро стоит проблема адаптации персонала, как молодых специалистов, так и квалифицированных кадров. Как показывает практика, значительное количество увольнений происходит, как правило, в первые месяцы работы. Внедрение системы управления адаптацией на предприятия представляет собой достаточно сложную задачу, но от нее зависит решение таких важных задач для предприятия, как уменьшение стартовых издержек и уменьшение текучести кадров.

Управление системой адаптации персонала представляет интерес как предмет исследования для многих ученых-экономистов. Большой вклад в разработку теоретических и практических аспектов в изучение адаптации персонала внесли такие ученые, как А. С. Козлов, С. Краснова, К. Новиков, А. Я. Кибанов, А. П. Егоршин, Ю. Г. Одегов, И. Смирнова, З. П. Румянцева и др.

Понятие адаптации довольно обширно и используется во всевозможных областях деятельности. Истоки данного термина относятся к такой науке, как биология: адаптация здесь рассматривается как изменение функций и строения организма в определенных условиях существования либо в процессе привыкания к новым условиям.

Важным вопросом в процессе организации адаптации в конкретных условиях является вопрос о мере ее целесообразности. Такая ситуация возникает, когда сложившаяся система норм и ценностей в коллективе ниже,

чем у нового сотрудника. В такой ситуации необходимо ставить вопрос о приспособлении группы к новому работнику.

Период адаптации может составлять от года до трех лет. За этот период работник осознает свое поведение и сознательно его меняет, опираясь на имеющийся у него опыт взаимодействия.

Приемы *профессиональной* адаптации включают в себя активное освоение необходимой профессии, восприятие ее специфики, особенностей и требуемых навыков работы и способов принятия решений для данного вида работ в стандартных условиях.

В основном от здоровья работника, от его естественных состояний и важнейших характеристик самих этих условий зависит *психофизиологическая* адаптация.

Адаптация к обычаям, традициям и принятым нормам в коллективе, его ближайшему социальному окружению, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе, представляет собой *социально-психологическую* адаптацию работника к производственной деятельности.

Адаптация к способам и уровню получения доходов определяется как *экономическая* адаптация.

Организационно-административная адаптация базируется на имеющихся в организации механизмах управления, ее структуре, а также восприятию новыми работниками своего организационного статуса.

Все виды адаптации в процессе привыкания работника постоянно взаимодействуют между собой, несмотря на их явное различие. В связи с этим необходимо принятие единой системы взаимодействующих методов управления персоналом, от которой будет зависеть успешность и скорость адаптации нового работника.

Чаще всего в организациях в большей мере применяется организационно-административная адаптация, с ее приемами и инструментами воздействия на новичка.

Разработка системы оценки процесса адаптации работников на предприятии считается важнейшей задачей служб по управлению персоналом. Служба по управлению персоналом должна правильно подходить к оценке эффективности адаптации сотрудников предприятия. Для этого используются:

- 1) оценка на основе удовлетворенности, которая базируется на двух критериях: удовлетворенность предприятия работником и удовлетворенность персонала выполняемой работой (основной инструмент – анкетирование);
- 2) оценка определения эффективности системы адаптации;

3) совокупная (интегральная) система оценки эффективности адаптации персонала.

В результате анализа системы адаптации персонала в коммерческой организации ТОО «ТЕХНО+» были сделаны следующие выводы.

На данный момент численность работников ТОО «ТЕХНО+» составляет около 40 человек. Управление предприятием осуществляется на основе централизованного руководства, объединяющего всех работников.

На предприятии представлены три основные категории персонала, отличающиеся функциональной ролью: руководители, специалисты / торговый персонал и технические исполнители (другие служащие). Каждой из выделенных категорий персонала присущи свои особенности с точки зрения содержания их труда, характера умственной деятельности и влияния на результаты деятельности коллектива в целом.

Функции работников торгового персонала сводятся в основном к консультированию покупателей, выкладке товаров и контролю за их сохранностью, демонстрации их в работе, выполнению расчетных операций.

Основные товары, формирующие товарный ассортимент, относятся к группе «Бытовая техника».

Продажа товара в магазине осуществляется по образцам. Этот метод предусматривает выкладку образцов в торговом зале и самостоятельное (или с помощью продавца-консультанта) ознакомление с ними покупателей. В случае необходимости продавцы оказывают покупателям консультативную помощь.

Главным отличием функционирования торговых предприятий является то, что трудовые функции персонала невозможны без прямого контакта с покупателями и непосредственной связи с их обслуживанием.

В организациях торговли довольно высоки издержки живого труда, так как трудовые операции торгового персонала нельзя полностью автоматизировать и механизировать (издержки на содержание рабочей силы составляют 35–40 % от суммарной величины затрат торговых организаций).

В данной организации работают в основном молодые люди, чей трудовой потенциал достаточно высок. Кроме того, «молодой» коллектив больше открыт новым идеям, обучению, что обеспечивает высокую трудовую мобильность, активность сотрудников, их высокую способность к обучению и переобучению и мотивацию.

С целью получения более полной картины в отношении обеспеченности организации рабочей силой необходимо провести анализ показателей движения кадров. Коэффициенты движения кадров в ТОО «ТЕХНО+» не планируются, поэтому их анализ производится посредством сравнения показателей

отчетного года с показателями предыдущего года. Текучесть работников играет большую роль в деятельности предприятия (табл. 1).

Таблица 1 – Показатели движения персонала ТОО «ТЕХНО+»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %	
				2018 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Списочная численность на начало года, чел.	38	33	38	100,0	115,2
Принято, чел.	5	4	8	160,0	200,0
Выбыло по собственному желанию, чел.	10	3	8	80,0	80,0
Количество работников, проработавших год, чел.	33	33	38	115,2	115,2
Списочная численность на конец года, чел.	35	38	38	108,8	100,0
Среднесписочная численность, чел.	38	33	38	108,6	115,2
Коэффициент оборота по приему	0,143	0,242	0,211	147,6	87,2
Коэффициент оборота по выбытию	0,285	0,091	0,211	74,0	231,9
Коэффициент текучести кадров	0,285	0,091	0,211	74,0	231,9
Коэффициент постоянства состава	1	1	1	100,0	100,0

Из табл. 1 видно, что коэффициент оборачиваемости по приему в 2016 г. составил 0,143, т. к. в 2016 г. были приняты 5 работников. Коэффициент оборачиваемости по выбытию кадров в 2016 г. составил 0,285 т. к. в 2016 г. уволились по различным причинам 10 сотрудников. Коэффициент текучести кадров составил 28,5 %.

В 2017 г. коэффициент оборота по выбытию составляет 0,091, т. к. в 2017 г. выбыло 3 человека. Коэффициент текучести кадров составляет 9,1 %.

В 2018 г. коэффициент оборота по выбытию составляет 0,211, т. к. в 2018 г. выбыло 8 человек. Коэффициент текучести кадров составляет 2,11 %.

Основными причинами увольнения являются:

- недовольство заработной платой – 35 %;
- несоответствие характеру деятельности (не все сотрудники имеют способности для работы в сфере торговли) – 31 %;
- семейные обстоятельства – 34 %.

Так как в ТОО «ТЕХНО+» была установлена высокая текучесть кадров, которая особенно проявляется среди молодых рабочих, на предприятии особого внимания заслуживает процесс адаптации, а особенно требуется уделять внимание первичной адаптации молодых сотрудников. Эта группа

работников особенно нуждается во внимании со стороны администрации предприятия.

Процесс адаптации в ТОО «ТЕХНО+» включает в себя четыре этапа.

Этап 1. Оценка степени подготовленности новичка. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных организациях, период его адаптации будет минимальным.

Этап 2. Введение в должность – практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. К этой работе привлекаются как руководители новичков, так и инспектор по кадрам. Процесс введения в должность непосредственно начинается с собеседования, которое проводит инспектор по кадрам при оформлении на работу. На нем инспектор в общих чертах знакомит нового сотрудника с деятельностью ТОО «ТЕХНО+», где тому предстоит работать, и заключает с ним трудовой договор.

Часто в ходе проведения программы введения в должность затрагиваются следующие вопросы:

- общее представление о ТОО «ТЕХНО+»;
- политика ТОО «ТЕХНО+»;
- функции подразделения;
- рабочие обязанности и ответственность.

Этап 3. Личная адаптация. Этот этап состоит в приспособлении новичка к своему профессиональному статусу и большей частью обусловлен его включением в межличностные отношения с коллегами. Данный этап адаптации, особенно у работников зала, существенно затягивается в связи с загруженностью трудового процесса. Все время уходит на выполнение обслуживания клиентов, нет сформированных смен, в которые работает одна и та же бригада продавцов-консультантов. В разные смены работают разные сотрудники, и налаживание крепких связей в коллективе и формирование малых групп невозможны. По причине этого новичку на первых порах очень трудно привыкнуть к коллективу, трудно получить какую-то помощь в освоении трудовых обязанностей.

Этап 4. Функционирование. Этим этапом заканчивается процесс адаптации; он характеризуется разрешением производственных и межличностных проблем и переходом к устойчивой работе. Как правило, при нерегулируемом процессе адаптации этот этап заканчивается спустя два месяца после трудоустройства.

В ТОО «ТЕХНО+» практикуются такие адаптационные мероприятия, как:

- собеседование;

- разъяснения, касающиеся системы оплаты труда и графика работы;
- инструктаж по охране труда;
- экскурсия по отделам с кратким представлением новичка сотрудникам;
- знакомство с персоналом подразделения и рабочим местом, процедурами, правилами, инструкциями, предписаниями, основными целями и задачами подразделения.

Для оценки действующей системы адаптации персонала ТОО «ТЕХНО+» необходимо рассмотреть такие данные, как:

- число привлеченных к приему претендентов на вакансию;
- все расходы на проведение адаптационных мероприятий;
- число работников, выбывших в процессе проведения адаптации;
- причины ухода работников после проведения мероприятий адаптационного периода.

Рассмотрим количество привлеченных сотрудников по категориям за 2016–2018 гг. (табл. 2).

Таблица 2 – Количество привлеченных работников по категориям за 2016–2018 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста, %	
				2018 г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Привлечены на вакантную должность всего, из них:	7	6	10	142,9	166,7
Руководителей, начальников отделов	–	–	1	–	–
Специалистов	2	1	1	50,0	100,0
Торгово-обслуживающего персонала	5	5	7	140,0	140,0
Обслуживающего персонала	–	–	1	–	–

Из табл. 2 видно, что количество привлекаемых сотрудников в 2018 г. по сравнению с 2016 увеличилось на 42,9 %, что говорит об увеличении численности персонала. Особенно сильно это проявляется в привлечении на должности, связанные с торговлей и обслуживанием, – это объясняется тем, что наблюдается высокая текучесть кадров по данной категории сотрудников в 2018 г. – 21,1 %.

Причины выбытия после прохождения испытательного срока и мероприятий адаптации представлены в табл. 3.

Таблица 3 – Причины выбытия сотрудников по итогам адаптации за 2016–2018 гг.

Причина	Количество выбывших сотрудников
Несоответствие заявленным требованиям к должности	3
Отказ от выполнения заданий, предусмотренных мероприятиями адаптации	1
Конфликты в коллективе	2
Выполнения заданий с задержкой сроков	1

Анализ табл. 3 показал следующие причины выбытия пришедших работников, не прошедших испытательный срок: в связи с несоответствием заявленным требованиям к должности – 3 человека, по причине отказа от выполнения заданий, предусмотренных мероприятиями адаптации, – 1 человек, из-за конфликтов в коллективе – 2 человека и по причине выполнения заданий с задержкой сроков – 1 чел.

Проведем расчет затрат на проведение представленных выше мероприятий адаптации. Затраты определяются от средней заработной платы сотрудников, так как в основном занимается рабочее время персонала. Среднемесячная заработная плата сотрудников составила 64 715 тенге, при этом на испытательном сроке работнику выплачивается 32700 тенге. Отталкиваясь от данных сумм и необходимых трудозатрат, рассчитываем показатели расходов на адаптацию персонала (табл. 4).

Таблица 4 – Затраты на адаптацию сотрудников в 2018 г

Виды работ	Затраты, тенге в год	Удельный вес, %
1. Общая часть, всего в том числе:	32 700	10,1
1.1. Первичное собеседование	5180	1,6
1.2. Личное знакомство с организацией и коллективом	9065	2,8
1.3. Знакомство с рабочим местом	2591	0,8
1.4. Собеседование с непосредственным руководителем	15864	4,9
2. Программа адаптации, всего,	711 865	89,9

Виды работ	Затраты, тенге в год	Удельный вес, %
в том числе:		
2.1. Вхождения в должность	12669	1,6
2.2. Проведение индивидуальной работы	571709	72,2
2.3. Анализ работы в должности	6335	0,8
2.4. Выполнение разовых общественных поручений	51470	6,5
3. Подготовка документов	69682	8,8
Всего	744565	100

В табл. 5 определены показатели результативности адаптации и эффективности работы предприятия.

Таблица 5 – Анализ эффективности и результативности адаптации персонала ТОО «ТЕХНО+» в 2018 г.

Показатель	Значение
1. Число претендентов на вакансию, принятых на испытательный срок, чел.	10
2. Не прошли испытательный срок, человек	3
3. Уволились по собственному желанию в период испытательного срока, чел.	3
4. Чистое привлечение, чел.	4
5. Количество открытых вакансий, ед.	6
6. Эффективность адаптации (соотношение чистого привлечения к принятым на испытательный срок)	0,4
7. Результативность адаптации (соотношение чистого привлечения к количеству открытых вакансий)	0,67
8. Интенсивность адаптации (соотношение чистого привлечения к соискателям, уволившимся по собственному желанию, и не прошедшим испытательный срок, оптимальное значение $\leq 0,5$)	0,67

С помощью специальной анкеты была получена информация о различных проблемах, связанных с работой, особенностях профессиональных интересов сотрудников и уровне роста их формирования, определены слабые стороны процесса адаптации.

Основные этапы программы адаптации и адаптационные мероприятия с новым персоналом указаны в действующем в ТОО «ТЕХНО+» положении об адаптации. Хотя такой документ в организации имеется, но в то же время отсутствует системная работа в данном направлении, поэтому результаты работы данной программы не внушают оптимизма. Общие требования положения об адаптации не дают возможности руководителям ориентироваться в данном процессе, поэтому каждый участник адаптации либо вообще ничего в данном направлении не делает, либо делает каждый свое и в разных направлениях. Перечислим основные причины такого разлада:

- этапы адаптации, указанные в программе, достаточно размыты и при недостатке времени у руководителей часто не могут быть исполнены, так как нужно придумывать, разрабатывать свои направления работы;
- отсутствие системного внедрения дает возможность уйти от исполнения многих пунктов;
- недостаточно налажена система контроля за реализацией программных аспектов.

На основании выявленных проблем были предложены следующие меры повышения эффективности управления персоналом в ТОО «ТЕХНО+»:

- разработать новую программу адаптации принимаемых сотрудников;
- разработать процедуру введения в должность сотрудника, позволяющую более компетентно распределить обязанности и функции и закрепить их за определенными сотрудниками.

Программа адаптации вновь принимаемых сотрудников приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Программа адаптации персонала, рекомендуемая к использованию в ТОО «ТЕХНО+»

Наименование части программы	Содержание части программы	Длительность
Общая часть программы адаптации персонала в организации		
Вводное ориентационное собеседование	Представление сведений об организации и особенностях регламентации трудового процесса, о специфике организации	Длительность общей части программы адаптации персонала составляет 1 неделю
Личное знакомство с организацией	Проводится после оформления сотрудника на работу путем экскурсии	
Ознакомление с рабочим местом	Инструктаж по использованию средств и предметов труда, особенностях	

Наименование части программы	Содержание части программы	Длительность
	рабочего места	
Ориентационное собеседование с руководителем	Пояснение требований к ведению профессиональной деятельности и личностному поведению в рабочее и в нерабочее время	
Специальная часть программы адаптации персонала в организации		
Вхождение в должность	Данная часть программы адаптации основана на индивидуальном плане прохождения испытательного срока.	Вхождение в должность осуществляется в течение 3 недель
Работа в должности	Разрабатывается в отношении каждой должности индивидуально. По итогам испытательного срока проводится оценка нового сотрудника как специалиста	Работа в должности на период испытательного срока до 8 недель

Процедура введения в должность должна предупредить возможные негативные последствия передвижения уже работающего либо наем нового сотрудника. Ее основная задача – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности трудовых функций в наиболее короткий срок.

Программа введения в должность в ТОО «ТЕХНО+» будет заключаться в формировании более лояльных условий труда ко вновь принимаемым сотрудникам на период введения в должность (1 неделя). В таблице приведены рекомендуемые мероприятия плана введения в должность новых сотрудников (табл. 7).

Таблица 7 – Мероприятия по введению в должность новых сотрудников в ТОО «ТЕХНО+»

Наименование части программы	Содержание части программы
Принятие сотрудника в организацию	знакомство с рабочим местом
	знакомство с коллективом
	знакомство с должностными обязанностями
Введение сотрудника в должность (срок 1 неделя)	работа по сокращенному графику (на час раньше общеустановленного времени)

Наименование части программы	Содержание части программы
	выделение среди персонала наставника, к которому работник может обращаться в любой момент с вопросами
	возможность обращения с возникшими вопросами к руководителю
	тестирование по итогам недели с момента введения в должность
Оценка эффективности процесса введения сотрудника в должность	тестирование по итогам недели с момента введения в должность
	оценка полученных знаний и профессиональных навыков
	заклучение о пригодности данного сотрудника к должности

Одним из самых главных и перспективных направлений совершенствования адаптации является наставничество, которое в последние годы незаслуженно забыто.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет организации добиться следующих результатов:

- сокращение сроков выхода на плановый уровень производительности труда и достижение соответствия корпоративным стандартам;
- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;
- снижение риска профессионального выгорания ключевых наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей;
- предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и вертикальном направлении;
- укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников организации к ее системе ценностей.

Определив существующие проблемы в функционировании системы адаптации персонала в ТОО «ТЕХНО+», рассмотрим предложения по организации системы адаптации (табл. 8).

Таблица 8 – Предлагаемые изменения в организации системы адаптации персонала в ТОО «ТЕХНО+»

Проблемы организации адаптации персонала	Действующее положение вещей	Предлагаемые изменения
1. Отсутствуют документы, положения, регламентирующие процесс адаптации персонала.	При проведении первичного собеседования и ознакомления с предприятием наглядные материалы не применяются	Разработать и выпустить путеводители и наглядные пособия для организации системы адаптации
2. Для того чтобы эффективно организовать работу по адаптации персонала, менеджеру по персоналу требуются специальные навыки и подготовка.	Менеджер по персоналу обладает недостаточно полными знаниями для организации системы адаптации персонала	Менеджера по персоналу направить на специальные курсы обучения технологиям адаптации персонала.
3. Недостаточно продумана система наставничества в организации	Наставники не всегда обладают полными знаниями для работы в системе адаптации	Обучить наставников методам и формам работы в системе адаптации
4. Отсутствует материальное стимулирование для участвующих в системе адаптации работников	Отсутствует материальная заинтересованность в эффективной работе в системе адаптации	Внедрить систему доплат: – за расширение функций менеджеру по персоналу; - за наставничество.

Эффективность внедрения новой системы адаптации персонала будет заключаться в снижении товарных потерь и росте производительности труда принимаемых сотрудников. В соответствии с оценкой зарубежных консалтинговых агентств, институт наставничества позволяет повысить общий уровень производительности труда персонала на 5 %.

Результатами внедрения мероприятий по развитию системы введения в должность будут являться снижение текучести кадров, повышение скорости и качества выполнения работ, повышение удовлетворенности сотрудников трудом.

Вкладывая ресурсы в совершенствование технологии адаптации персонала, предприятие прежде всего определяет в качестве главной цели повышение эффективности работы всей организации. Поэтому важно оценить результаты внедрения мероприятий и решить, окупают ли они вкладываемые средства.

Структура затрат на реализацию рекомендаций представлена в табл. 8.

Экономический эффект заключается в снижении коэффициента текучести кадров на 20 %, снижении адаптационного периода на 20 %, увеличении производительности труда на 10 %, снижении затрат рабочего времени на 30 %.

Таблица 8 – Структура затрат на внедрение рекомендаций по совершенствованию системы адаптации персонала ТОО «ТЕХНО+»

№	Элементы затрат	Затраты, тенге.	
		в месяц	в год
1.	Совершенствование системы адаптации персонала		
1.1	Разработка программы адаптации персонала для организации	в рамках должностных обязанностей менеджера по персоналу	
1.2	Разработка и внедрение матрицы адаптации	в рамках должностных обязанностей менеджера по персоналу	
1.3	Разработка и выпуск путеводителей и наглядных пособий для организации системы адаптации	–	25 000
2.	Обеспечение эффективной работы по адаптации персонала		
2.1	Направление менеджера по персоналу на курсы повышения квалификации	–	26 000
2.2	Организация курсов обучения наставников (3 человека)	–	30 000
3.	Повышение эффективности работы по внедрению современных методов адаптации персонала		
3.1	Мотивация специалиста по персоналу для повышения эффективности работы	20000	240000
3.2	Мотивация наставников для повышения эффективности работы по наставничеству (3 человека).	30000	360000
	Итого		681 000

Кроме того, общим результатом станет рост реализации товаров в ТОО «ТЕХНО+» на 5 %. Социальный эффект будет выражаться в повышении качества работы персонала и повышении мотивации к более качественному выполнению должностных обязанностей работников, занимающих позиции наставников. Разработанные мероприятия окажут положительное влияние на общую эффективность деятельности ТОО «ТЕХНО+».

Экономический эффект в результате внедрения мероприятий составит 14056 тыс. тенге.

Предложенные мероприятия будут иметь положительный эффект для деятельности предприятия ТОО «ТЕХНО+». Реализация предложенных мероприятий позволит более эффективно управлять человеческими ресурсами организации.

Библиографический список

1. Абакумова, Н., Журавлева, Е. Адаптация персонала в торговых компаниях [Электронный ресурс] // HR100 «Управление персоналом: 100 % практика» – URL: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1154965039>
2. Дуракова, И. Б. Управление персоналом [Текст]: учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева. – М. : Инфра-М, 2019. – 384 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала [Текст]: учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова. – М. : Проспект, 2015. – 156 с.
4. Клименко, К. А. Оценка результативности управления персоналом [Текст] / К. А. Клименко // Молодой ученый. – Казань, 2016. – № 10. – С. 736–739.
5. Никишина, Т. А. Технологии управления персоналом [Текст] / Т. А. Никишина. – М. : Информатика и образование, 2015. – 214 с.
6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности. [Текст] / Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2015. – 432 с.
7. Управление персоналом [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2017. – 498 с.
8. Чудакова, Ю. Ю. Влияние профессиональной адаптации на текучесть кадров в сфере ритейла [Текст] // Молодой ученый. – Казань, 2019. – № 2. – С. 293–295.

РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Гукова Т. А.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Н. В. Черноножкина

Современный этап развития российского государства характеризуется расширением влияния институтов гражданского общества на процесс осуществления публичной власти. Особую значимость приобретает развитие взаимодействия институтов гражданского общества с органами местного самоуправления.

Общественные движения и организации являются ключевыми составляющими гражданского общества. Взаимодействие общественных организаций с органами местного самоуправления определяет эффективность осуществления гражданских инициатив на муниципальном уровне.

Одним из базовых институтов гражданского общества на местном уровне являются общественные объединения, процедура создания и основы функционирования которых установлены Федеральным законом «Об общественных объединениях» [1] и нормативно-правовыми документами об отдельных видах общественных организаций.

Являясь субъектами социального поведения, общественные организации объединяют граждан вокруг решения важных задач, выражают интересы различных слоев граждан, взаимодействуют с государственными структурами и органами местного самоуправления в реализации социально-культурных инициатив, самоопределении человеческой личности. Кроме того, общественные организации выполняют функцию обеспечения обратной связи между гражданами и органами власти, при наличии которой последние получают объективные данные об эффективности управленческих решений и реакции на них населения.

Важность изучения взаимодействия органов власти и общественных объединений отмечается в научных работах различных ученых, которые исследуют проблемы правового регулирования деятельности институтов гражданского общества на муниципальном уровне, и акцентируют внимание на дисбалансе в законодательно закрепленных формах влияния органов местного самоуправления и гражданского общества друг на друга.

В настоящее время остается дискуссионным вопрос о формах взаимодействия общественных организаций и органов власти. Изучение научной литературы позволяет сделать вывод о необходимости разграничения форм взаимоотношений государственных органов и общественных объединений необходимо на три группы:

- органы власти в отношении общественных объединений;
- общественные объединения в отношении органов власти;
- взаимоотношения общественных объединений и их членов.

Первая группа включает в себя нормативное закрепление, установление системы гарантий, финансовую поддержку, специальные органы в структуре органов власти. Вторая группа содержит формы деятельности общественных объединений, их права в деятельности органов власти. В третью группу входят отношения, закрепленные учредительными документами общественных объединений [2].

По мнению А.С. Шерязовой [3], необходимо выделить и законодательно закрепить следующие формы взаимодействия органов государственной власти и общественных объединений:

1) вовлечение представителей общественных объединений в работу временных рабочих органов по разработке проектов законодательных актов;

- 2) участие в избирательном процессе;
- 3) заключение договоров и соглашений о взаимодействии между органами государственной власти и общественными объединениями;
- 4) участие общественных объединений в выработке решений, принимаемых органами государственной власти в рамках постоянно действующих консультативных советов, экспертных советов, общественных палат, круглых столов;
- 5) иные формы взаимодействия, не запрещенные Конституцией РФ, законами Российской Федерации.

Взаимодействие государства, общества и общественных объединений осуществляется через социальную политику. Важнейшим элементом социальной политики является государственная молодежная политика. Молодежная политика разнородна. Она охватывает вопросы обеспечения процессов воспитания и образования, проблемы труда и занятости, социальной защиты, медицинской профилактики и другие. Через мероприятия молодежной политики происходит совершенствование духовных и социальных условий, обеспечивается реализация конституционных прав молодежи, развитие экономического и интеллектуального потенциала в обществе.

На муниципальном уровне молодежная политика представляет собой совокупность целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления с целью создания и обеспечения условий и гарантий для самореализации молодой личности и развития молодежных организаций, фондов, движений, инициатив. Посредством взаимодействия органов местного самоуправления и молодежных объединений создаются условия для использования и развития потенциала молодого поколения.

Анализ результатов статистических наблюдений в сфере государственной молодежной политики свидетельствует о расширении взаимодействия между органами местного самоуправления и общественными объединениями молодежи. Например, количество местных общественных молодежных объединений, являющихся партнерами органов исполнительной власти по реализации молодежной политики, увеличилось на 6,5%, а численность членов таких объединений возросла на 3,4% [4]. Отмечается рост политических молодежных объединений на муниципальном уровне. В то же время, на уровне местного самоуправления наблюдается недостаточная активность молодежи в сфере формирования добровольных молодежных дружин, что обусловлено отсутствием финансовой государственной поддержки. Кроме того, в 2019 году произошло сокращение численности молодежи, участвующей в деятельности коллегиальных совещательных структур при органах как исполнительной, так и законодательной власти.

Таким образом, можно выделить следующие направления для дальнейшего развития взаимодействия органов местного самоуправления и молодежных общественных объединений: участие в работе органов законодательной и исполнительной власти, молодежное самоуправление, расширение сотрудничества по вопросам реализации совместных программ в сфере охраны природы, физической культуры и спорта, активизация добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи.

Расширение взаимодействия в данных направлениях обеспечит повышение социальной активности молодежи, развитие гражданской инициативы и комплексное решение социальных проблем не только в молодежной среде, но и в обществе в целом.

Библиографический список

1. Об общественных объединениях: Федеральный закон № 82-ФЗ от 19.05.1995 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/
2. Вавилов Н. С., Михеева Т. Н. Правовое регулирование деятельности институтов гражданского общества на муниципальном уровне [Электронный ресурс] // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2013. – №6(95). – С.24-29. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/donate>
3. Горнев Р. В., Белоусов Е. И. Формы взаимодействия общественных объединений и органов местного самоуправления: понятие и виды [Электронный ресурс] // Современное право. – 2017. – № 2. – С.36-40. Режим доступа: <https://www.sovremennoepravo.ru/>
4. Федеральное статистическое наблюдение в сфере государственной молодежной политики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/activity/statistic>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Турдалы К. К.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

В статье исследованы особенности кадровой политики АО «Национального центра нейрохирургии». Проведена диагностика кадрового потенциала организации. Автором предложены рекомендации по повышению эффективности кадровой политики в организации.

Кадровая политика общества направлена на создание благоприятных, безопасных условий работы для того, чтобы каждый работник смог раскрыть свой профессиональный потенциал.

Сфера управления персоналом и кадровый потенциал являются стратегическим фактором успеха предприятия и его конкурентоспособность.

Приоритетами кадровой политики считаются:

- квалифицированный отбор персонала на стадии приема с помощью современных средств психологического тестирования, позволяющих максимально оправданно сочетать личностные качества работника с его предстоящим местом работы;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- управление трудовой карьерой;
- активное развитие и формирование организационной культуры адекватной стратегии развития предприятия;
- привлечение молодежи на предприятие, их трудовая адаптация, развитие молодежного движения;
- активизация творческого потенциала работников;
- формирование корпоративной культуры[3].

Одним из главных направлений реализации стратегических целей, стоящих перед АО «Национальным центром нейрохирургии» в настоящее время, является отношение к своему персоналу как к основе организации, её главной ценности и источнику благополучия. Для осуществления процесса служебного продвижения персонала на основе утвержденной «Концепции отбора в резерв руководящих кадров в АО «НЦН» создана система формирования резерва руководящих кадров. Резерв группы организаций подразделяется на внутренний резерв подразделений/ организаций и резерв АО «НЦН». При формировании внутреннего резерва подразделений/организаций используется традиционный способ подбора замены на конкретные позиции в виде дублеров: на каждую руководящую должность в резерве планируется два кандидата (оперативный и перспективный резерв).

В процессе формирования резерва АО «НЦН» («золотого» резерва корпорации) используются технологии современного менеджмента с расширенным поиском и привлечением максимального количества перспективных, заинтересованных в служебном росте работников. Участвуя в программе «Активный выбор», работники АО «НЦН», не отобранные непосредственным руководителем во внутренний резерв (по причинам: сокрытия талантов, профессиональной конкуренции, неприязни и др.), имеют возможность самостоятельно заявить о себе. Резерв предприятия формируется путем участия в конкурсном отборе как наиболее перспективных представителей внутреннего резерва подразделений/ организаций и работников АО «НЦН», так и имеющих намерение к самовыдвижению на руководящую должность через программу «Активный выбор». Состав резерва акционерного общества подразделяется по уровню управления на резерв высшего звена управления и резерв

среднего звена управления. В настоящее время численность внутреннего резерва составляет 865 человек, из них оперативный резерв - 418 чел., перспективный - 447 чел. В списках резерва организации, утвержденных заместителем АО «НЦН» по управлению персоналом и организационному развитию, числится 77 человек: из них резерв на должности высшего звена управления - 32 чел., на должности среднего звена управления - 45 чел.

Ноу-хау подобной программы является зачетная книжка резервиста, в которой приведена вся программа подготовки и будут отмечаться успехи резервистов в обучении.

Среди основных факторов, иллюстрирующих важность непрерывного образования в АО «НЦН», можно выделить следующие.

1. Внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникативных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ. В связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием.

2. Мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного и управленческого высшего образования и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они тем самым имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением производительности инженерного и управленческого труда.

3. Изменения во всех областях жизни - главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала.

4. Более эффективным и экономичным для фирмы является повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

Рассматривая важность процесса непрерывного образования в АО «НЦН» в целом, необходимо иметь в виду, что эффективность процесса обучения зависит от успешности каждого отдельного учебного мероприятия. Кумулятивный эффект обучения не может быть получен, если каждое отдельное занятие не будет давать существенного прироста в знаниях, умениях, раскрытии новых возможностей работающих специалистов. Для того чтобы учебные мероприятия в АО «НЦН» проходили более успешно, важно достаточно точно представлять:

- 1) цели и тип программы обучения;
- 2) особенности коммуникативного процесса слушателей преподавателей;
- 3) специфику деятельности преподавателя, работающего взрослой аудиторией;

4) отличительные параметры самой аудитории взрослых.

Выделим два типа целей учебных занятий в рамках программ последипломного образования: 1) передачу знаний и 2) формирование определенного арсенала умений, а также развитие потенциала работников.

Соответственно, можно говорить о двух разных типах учебных программ — «сохраняющих» и «инновационных».

Целью «сохраняющего» обучения в АО «НЦН» является усвоение фиксированных взглядов, методов и правил для того, чтобы эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях, для развития способностей обучаемых решать те проблемы, которые актуальны. Этот тип программ особенно эффективен для передачи новых знаний взамен устаревших и устранения пробелов в знаниях и умениях работников и предназначен для поддержания существующей системы деятельности.

«Инновационное» обучение на предприятии подразумевает ориентацию на перспективу, подготовку организации к работе в новых условиях. Разработке инновационных обучающих программ должен предшествовать прогноз потребности пресово-рамного завода в изменении профессионально-кадрового потенциала, исходя из соответствующих изменений во внешней среде, в технологии деятельности и системе управления. [1]. Административный и управленческий персонал обычно хорошо подготовлен к поддерживающему обучению, но обязанность управленца, ориентированного на развитие ОАО «КамПрЗ», - обеспечить потенциал для этого развития, что возможно только путем «инновационного» обучения.

В АО «НЦН» применяются две основные современные модели подготовки рабочих кадров:

- обучение без отрыва от работы. Теоретический курс в профессионально-технической школе и практическая подготовка на предприятии;
- обучение с отрывом от работы в специализированных профессионально-технических учебных заведениях и центрах подготовки кадров.

Внутрифирменное обучение - особая сфера подготовки взрослых.

Главным критерием отбора является уровень профессионализма квалификации, уровень образования, способность качественно выполнять работу, опыт работы по данной специальности, соответствие профилю той должности, на которую претендует кандидат.

В целях повышения уровня кадрового планирования руководителю необходимо обратить внимание на: совершенствование процесса приёма на работу с использованием передовых технологий и отбора персонала на конкурсной основе; обеспечение взаимосвязи и сбалансированности опережающего, с учётом трёх месяцев, кадрового планирования финансовым,

производственным, техническим планами, планом реформирования технического развития; введение комплексного текущего планирования всех процессов управления персоналом на основе анализа: образовательного уровня персонала; демографической ситуации на предприятии; уровня текучести, а также количества самовольных невыходов на работу, трудопотерь по уважительным причинам и др. факторов. [2].

В целях повышения достоверности комплексности и оперативности кадровой работы на ПРЗ необходимо: автоматизировать систему движения персонала (приём, переводы, увольнения).

Основными этапами решения проблемы подбора являются: внедрение комплексной оценки персонала с привлечением специалистов; совершенствование технологии работы с персоналом (аттестация кадров, резерв, ротация, повышение квалификации и переподготовка кадров); автоматизация системы движения персонала; разработка мероприятий по привлечению работников остро дефицитных профессий из ближайших городов.

Особое внимание хотелось бы уделить ротации персонала АО «НЦН». Ротация персонала - это планомерное перемещение с одной должности на равнозначную другую, в отличие от резерва, когда осуществляется подготовка для назначения на вышестоящую должность.

Ротация применяется ко всем категориям персонала: рабочим, руководителям, специалистам и служащим.

Ротация персонала проводится в целях оценки потенциала работников и наиболее рационального применения их профессиональных, интеллектуальных и творческих возможностей (подбор работы под способности человека).

Ротацию персонала рекомендуется проводить

- один раз в 5-7 лет - для руководителей высшего звена управления;
- один раз в период от 3 до 5 лет - для всех остальных категорий РСиС;
- по мере производственной необходимости, но реже одного раза в год - для рабочих.

Длительность работы в другой равнозначной должности (освоение смежной операции, функции) определяется соответствующим руководителем в зависимости от производственной целесообразности и может колебаться от одной недели до одного года. Главный критерий - работник должен иметь время, чтобы научиться качественно выполнять новые обязанности.

С учетом ныне действующего законодательства о труде, ротация персонала должна осуществляться на добровольной основе, то есть с согласия работника.

Итоги ротации подводятся на основе результатов аттестации работника методом экспертной оценки:

- анонимно опрашивается мнение 7-9 экспертов о деловых и личных качествах, профессиональных знаниях, умениях и навыках изучаемого работника. Необходимо, чтобы было представлено мнение: 1-2 работников, занимающих более высокую должность по сравнению с оцениваемым работником, в том числе (обязательно) непосредственного руководителя; 2-3 коллег, находящихся на подобных должностях, по сравнению с изучаемым работником; 4-5 работников, занимающих нижестоящие должности, в том числе и рабочих;

- работник представляет руководителю предприятия анализ работы подразделения, которое он возглавлял в процессе ротации, с указанием выявленных недостатков, перечень мероприятий по улучшению работы, обоснованные сроки выполнения мероприятий, затраты на их внедрение и ожидаемый экономический эффект.

Работа по ротации персонала стимулируется материально и морально. Применяются следующие поощрения: объявление благодарности; выдача премий; награждение ценным подарком.

Безопасность персонала достигается оптимальным сочетанием выполнения обязанностей, инициативы и ответственности каждого работника:

- ни один работник, включая руководителя, не должен осуществлять никаких действий, способствующих снижению безопасности персонала.

Можно выделить два основных подхода к организации внутрифирменной подготовки в АО «НЦН».

1. Экспертный подход - предполагает возможность реализации программы развития организации с решением серьезных проблем организации путем подготовки управленческого персонала на базе знаний и опыта приглашенного консультанта. В рамках такого подхода преподаватель-консультант выступает как носитель экспертного знания, которое может быть применено к конкретной ситуации, сложившейся в организации. Программа обучения должна снабдить слушателей знаниями о типичных проблемах, которыми они могут столкнуться в ходе своей профессиональной деятельности. В данном случае целью обучения преимущественно является передача вполне конкретных знаний.

2. Процессуальный подход - предполагает возможность реализации программы развития организации лишь в процессе совместной работы преподавателя с персоналом организации. В рамках этого подхода проект предполагаемых действий может быть создан и главное - реализован только при активном участии управленческого персонала организации. Естественно, что в рамках такого подхода к персоналу предъявляются дополнительные требования, связанные в первую очередь с его ориентацией на партнерское взаимо-

действие с преподавателем-тренером и возможностью активного участия в учебном процессе.

В отличие от первого подхода в данном случае у слушателей, помимо набора профессиональных знаний, должна быть сформирована установка на изменение, овладение новыми способами решения проблем как в процессе индивидуальной деятельности, так и освоения эффективных приемов групповой работы. То есть в этом случае целью обучения является не столько передача определенной суммы знаний, сколько формирование ориентации обучаемых на изменение индивидуального и группового поведения.

Проведя исследование диагностики кадровой политики в целях повышения эффективности кадрового менеджмента в АО «НЦН» рекомендуется внедрение непрерывного обучения кадров.

Для проведения оценки потенциала работника на соответствия вакантному или занимаемому рабочему месту (должности) и можно выполнить тремя способами:

1. Оценить потенциал работника. Данная оценка позволяет руководителю наметить те направления индивидуальной работы, которые помогут работнику сформировать необходимые установки и лучше усвоить предъявляемые требования к выполнению должностных обязанностей.

Инженерно-технические работники предприятия оцениваются на соответствие профилю компетентности должности. Рабочие проходят оценку уровня профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для работы.

2. Оценить индивидуальный вклад работника. Дает возможность более эффективно использовать потенциал персонала предприятия, предусмотреть повышение заработной платы. С этой целью на предприятии периодически проводится оценка деловых качеств эффективности труда персонала.

3. Аттестация кадров - форма комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем карьерном росте, перемещении или увольнении работника.

Оценку кадров можно проводить с помощью анкет, которые должен разрабатывать центр обучения персонала. Данные анкеты могут помочь выявить руководству отношение работников и самого руководства к процессу обучения персонала. А так же выявить, совпадает ли мнение персонала и руководства относительно обучения персонала. Это важно. Так как, определение этого мнения, поможет руководству усовершенствовать систему обучения персонала, тем самым, повысив заинтересованность персонала к обучению. А этот фактор улучшит качество работы сотрудников, а в целом работу всего предприятия.

Анкеты следует составлять таким образом, чтобы наряду с производственными целями они могли служить и кадровому планированию. Информа-

ция о персонале представляет собой совокупность всех оперативных сведений, а также процессов их обработки для кадрового планирования. Она должна отвечать следующим требованиям:

- простота – это значит, что информация должна содержать столько данных и только в том объеме, сколько необходимо в данном случае;

- наглядности – сведения должны быть представлены таким образом, чтобы можно было быстро определить главное, избежать многословия. Для этого нужно использовать таблицы, графики, цветное оформление материала;

- однозначности – сведения не должны быть неясными, в их толковании следует следить за семантической, синтаксической и логической однозначностью материала;

- сопоставимости – сведения должны приводиться в сопоставимых единицах и относиться к поддающимся сравнению объектам как внутри организации, так и вне ее;

- преемственности – сведения о кадрах, подаваемые за разные временные периоды, должны иметь одну методику подсчетов и одинаковые формы предоставления;

- актуальности – сведения должны быть свежими, оперативными и своевременными, т. е. предоставляться без опозданий. [4].

Мы разработали примерные анкеты, по которым можно провести исследование в области обучения персонала (см. Приложение Г, Д).

Результаты, полученные в результате анкетирования, являются основой для кадрового планирования, расчетов потребности в дополнительном персонале, составления планов обучения, организации замещения вакантных должностей и материальной мотивации сотрудников.

Для совершенствования действующей системы оценки персонала в АО «НЦН» необходимо:

1. Разработать критерии соизмерения труда в сфере производства и управления.

2. Усовершенствовать методику оценки индивидуального вклада работников в производство. Для повышения эффективности управления персоналом на основе ежегодной оценки деятельности руководителей и специалистов необходимо усовершенствовать работу:

- с резервом кадров на руководящие должности; - по планированию карьеры специалистов.

Совершенствование работы с молодыми специалистами является одним из приоритетных направлений кадровой политики. Старение персонала и недостаток молодых кадров является сегодня важнейшим фактором, значение которого в перспективе заметно возрастает.

Библиографический список

1. Евенко Л. И. Эволюция концепции управления человеческими ресурсами // стратегия развития персонала: Материалы конференции. – Нижний Новгород, 2015, с. 92.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2014.
3. Зайцев Г. Г. Управление кадрами на предприятии (Персональный менеджмент.)- 2016.
4. Зорин И.В. Менеджмент персонала. . – М. 2015.
5. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент: современный опыт управления. – М.: Финансы и статистика, 2014.

РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ ПО ЯМАЛО–НЕНЕЦКОМУ АВТОНОМНОМУ ОКРУГУ

Азбукина О. В.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Государство на протяжении многих веков предпринимало разнообразные меры по борьбе с коррупцией, но до сих пор не найдено эффективных мер, и это явление продолжает оставаться серьезной проблемой сегодня. Создание условий для раскрытия фактов коррупции, борьбы с преступностью с использованием официальной позиции чиновников и реализации комплекса мер, направленных на вовлечение жителей г. Салехарда в реализацию антикоррупционной политики.

Анализ реализации антикоррупционной политики в Управлении Федеральной налоговой службы по Ямало-Ненецкому автономному округу показал, что на основании п.5 Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы», приказом ФНС России от 17.08.2018 № СА–7–4/499@утвержден План противодействия коррупции Федеральной налоговой службы на 2018–2020 годы [9].

В целях реализации I раздела Плана, в Федеральной налоговой службе обеспечено функционирование Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной налоговой службы, руководителей и заместителей руководителей управлений Федеральной налоговой службы по субъектам Российской Федерации, начальников из заместителей начальников межрегиональных инспекций, начальников инспекций межрайонного уровня, начальников инспекций по районам, районам в городах, городам без районного деления Федеральной налоговой службы, работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной налоговой

службой, и урегулированию конфликта интересов. В 2019 году в ФНС России было проведено 2 заседания Комиссии, на которых рассматривались вопросы об утверждении Перечня коррупционно-опасных функций ФНС России, при реализации которых вероятно возникновение коррупционных рисков, и несвоевременной подаче Уведомлений государственных гражданских служащих о возможном конфликте интересов или о возможности его возникновения.

По всем опубликованным материалам, содержащим сообщение о фактах коррупционных правонарушений, проводится работа по оперативному информированию соответствующих структурных подразделений ФНС России для последующей проверки достоверности указанных фактов и принятия необходимых мер реагирования.

На официальном сайте ФНС России (www.nalog.ru) в разделе «Противодействие коррупции» с помощью сервиса «Обратиться в ФНС России» реализована возможность взаимодействия граждан с ФНС России с использованием компьютерных технологий в режиме «онлайн» по вопросам противодействия коррупции.

В порядке информационного наполнения Сайта, в разделе «Противодействие коррупции» в отчетном периоде размещено 22 информационных сообщения, в том числе нормативные правовые акты, методические материалы, разъяснения действующего законодательства, результаты и показатели исполнения Плана, информация о деятельности Комиссии.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 559[11] все государственные служащие территориальных налоговых органов Ямало-Ненецкого автономного округа предоставили сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в установленный законодательством срок:

- в 2018 году за 2017 отчетный год 681 государственный гражданский служащий Управления представили свои сведения (100 % списочного состава).
- в 2019 году за 2018 отчетный год 670 государственных гражданских служащих Управления представили свои сведения (100 % списочного состава).

Во исполнение приказа ФНС России от 14.09.2015 № ММВ-7-4/394@ «Об утверждении Перечня должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих ФНС России, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супругов (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте ФНС России...»[12] в 2018 году на официальном сайте

ФНС России размещены сведения 28 государственных гражданских служащих руководящего состава налоговых органов округа (руководитель Управления, заместители руководителя Управления, начальники и заместители начальников территориальных налоговых органов Ямало-Ненецкого автономного округа), в 2019 году – 27 государственных гражданских служащих.

В рамках осуществления контроля за выполнением гражданскими служащими территориальных налоговых органов Ямало-Ненецкого автономного округа обязанности сообщать, в случаях, установленных федеральными законами, о получении ими подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением служебных обязанностей, Управлением издан приказ от 12.11.2015 №01–06/185 «О порядке сообщения отдельными категориями гражданских служащих УФНС России по Ямало-Ненецкому автономному округу о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачислении средств, вырученных от его реализации»[13]. В 2018 и 2019 годах уведомлений от государственных гражданских служащих о получении подарка не поступало.

В целях совершенствования работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в 2018 году прошли курсы повышения квалификации по программе «Противодействие коррупции» 4 государственных гражданских служащих территориальных налоговых органов Ямало-Ненецкого автономного округа, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Таким образом, исследование опыта антикоррупционной политики проведенное в Управлении Федеральной налоговой службы по Ямало-Ненецкому автономному округу, показывает, что оно основано на сравнительных оценках законодательного и институционального подходов к борьбе с коррупцией с целью практического применения мер по предупреждению коррупции в РФ. Представленные способы методы реализации антикоррупционной политики проведенные в Управлении Федеральной налоговой службы по Ямало-Ненецкому автономному округу, могут быть использованы, с целью организации и обеспечения эффективной борьбы с коррупционными правонарушениями в Российской Федерации.

Библиографический список

1. Стратегия Национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года №683//Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – №1 (часть II). –ст. 212.
2. О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы: Указ Президента РФ от 29.06.2018. – №378 // Официальном интернет–портале правовой информации (www.pravo.gov.ru). – 2018.

3. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 – 2011 год: Указ Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 года №460 //Российской газета.–2010. – №79

4. Об утверждении комплексной программы «Противодействие коррупции в Ямало-Ненецком автономном округе на 2018 – 2020 годы»: постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 августа 2018 года №886–П//Официальный Интернет-сайт исполнительных органов государственной власти автономного округа <http://правительство.янао.рф>, 21.08.2018 г.

5. О противодействии коррупции в Ямало-Ненецком автономном округе: Закон автономного округа от 30 октября 2017 года № 72–ЗАО// Красный Север. – 2017. – №88.

6. О порядке образования общественных советов при федеральных министерствах, руководство которыми осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных службах и федеральных агентствах, подведомственных этим федеральным министерствам, а также федеральных службах и федеральных агентствах, руководство которыми осуществляет Правительство Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 2 августа 2005 г. №481// Российская газета.– 2005. – №173.

7. О государственной гражданской службе Российской Федерации» – доступность информации о гражданской службе: федеральный закон №79–ФЗ от 27 июля 2004 г.//Собрание законодательства Российской Федерации.– 2004. – №31.– ст.3215.

8. О противодействии коррупции: федеральный закон от 25.12.2008 №273–ФЗ//Российская газета.– 2008. – №266.

9. Об утверждении Плана противодействия коррупции Федеральной налоговой службы на 2018 – 2020 годы: приказ ФНС России от 17.08.2018 N СА-7-4/499@ "///www.nalog.ru.

10. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: Указ Президента РФ от 1 июля 2010 г. №821 //Российская газета.– 2010. – №147.

11. О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. №559//Российская газета.– 2009. – №89.

12. Об утверждении Перечня должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Федеральной налоговой службы, и Перечня должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной налоговой службой, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера работников, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и...:приказ ФНС России от 14.09.2015 N ММВ-7-4/394@ "///www.nalog.ru.

13. О порядке сообщения отдельными категориями гражданских служащих УФНС России по Ямало–Ненецкому автономному округу: приказ от 12.11.2015 №01–06/185//Красный Север. – 2015. – №78.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖКХ И РОЛЬ В ИХ РЕШЕНИИ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Рохлин Г. О.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Одной из наиболее серьезных проблем российских регионов является слабое развитие жилищно-коммунального хозяйства. Развитие экономики страны, повышение ее конкурентоспособности невозможно без развития регионов. Именно синергетический эффект от экономического роста отдельных регионов способен повысить конкурентоспособность страны в целом.

Жилищно-коммунальное хозяйство - стратегически важное направление деятельности, обеспечивающее население жизненно важными услугами, создающее условия безопасного и комфортного проживания, оказывающее определенное влияние на социальную стабильность общества. В течение многих лет жилищно-коммунальное хозяйство подвергается постоянным реформам, до сих пор является сферой социальных, экономических, политических рисков. Остается низким уровень обслуживания жилья и качество предоставляемых услуг. Органы местного самоуправления несут обязанность по предоставлению населению услуги жилищно-коммунального хозяйства соответствующего качества в соответствии с законом.

В современном понимании жилищно-коммунальное хозяйство представляет собой совокупность жилищного, коммунального секторов городского хозяйства и инвестиционно - строительного комплекса, связанного с основными формами воспроизводственного процесса (новое строительство, капитальный ремонт, модернизация, реконструкция, реновация).

Развитие жилищно-коммунального хозяйства, по мнению М.В. Тарнижевского, характеризуется комплексом количественных показателей: числом городов, имеющих коммунальное обслуживание; приростом мощности коммунальных предприятий; объемом продукции (услуг), оказываемых населению; уровнем потребления коммунальных услуг на душу населения. Эти показатели позволяют оценить не только развитие каждой отрасли коммунального хозяйства, но и пропорциональность их развития в отраслевом и территориальном разрезах. Качественные показатели разбивают на две основные группы: услуги и обслуживание населения, эксплуатация предприятий коммунального хозяйства.

Основные технико-экономические показатели первой группы – это уровень использования производственных мощностей, эффективность труда и

т.д. Показатели второй группы характеризуют качество вида деятельности для каждой отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

По данным Росстата, за прошедшие восемь лет услуги ЖКХ стали стоить дороже на 67,5%, в то время, как общий уровень цен вырос на 60%. Очередной рост по велению государства произошёл 1 июля 2018 года. В среднем заявленное увеличение тарифов составило 4%. Но в некоторых регионах – выше. Максимальный рост с 1 июля будущего года был установлен для жителей Санкт-Петербурга и Якутии — 6%, а также населения Кемеровской области и Республики Башкортостан — 5,9%. Основными особенностями тарифной кампании 2019 года являются повышение НДС с 1 января и выделение обращения с твёрдыми коммунальными отходами (ТКО) в качестве отдельной коммунальной услуги.

В 2019 году значения индексов платы за коммунальные услуги в среднем по стране впервые с 2015 года существенно возросли, причём основным бенефициаром ускоренного роста тарифов будут не ресурсоснабжающие организации, а федеральный бюджет (за счёт фактора повышения НДС). Базовые значения индексов платы, утверждаемые на федеральном уровне, зачастую не отражают реальную ситуацию в муниципалитетах - окончательные значения индексов платы утверждаются на региональном уровне и могут достигать десятков процентов, тем самым многократно превышая базовые значения (2,0–4,8%). Если же рассматривать все ЖКУ в совокупности, то темп прироста платы за них в 2019 году превысит окончательные значения индексов платы за коммунальные услуги в 10 из 15 городов-миллионеров.

Как и в предыдущие годы, в 2019 году минимальная нагрузка со стороны ЖКУ на бюджеты домохозяйств характерна для Москвы, Санкт-Петербурга и Казани (на платеж по ЖКУ уходит 7–9% доходов), а максимальная - для Волгограда (более 13%). Сами же индексы платы по-прежнему выше темпов роста доходов населения (в номинальном выражении). За последний год произошло некоторое сближение тарифов на тепло, рассчитанных традиционными методами и методом альтернативной котельной. Тем не менее, в 11 городах-миллионерах из 15 тариф альткотельной существенно превышает фактический уровень, причём в некоторых случаях в 1,5 раза.

Действующая система индексов платы действует с 2015 года, и в 2019 году базовые значения (то есть значения, указанные в распоряжении Правительства РФ) индексов в среднем по стране впервые существенно возросли. Среднее взвешенное базовое значение индекса в 2018 году составило 4,29%, а в 2019-м – 4,46%. Однако если рассмотреть среднее взвешенное базовое значение индекса за вторую половину 2019 года (то есть без учёта индексации на величину роста ставки НДС), то оно будет существенно ниже лишь 2,71%. Та-

ким образом, основным бенефициаром повышения индексов в 2019 году становится федеральный бюджет, а не ресурсоснабжающие организации.

Проведённый анализ показывает, что действующая система индексов платы одинаково плохо справляется, как с повсеместной защитой населения от чрезмерного роста тарифов, так и с обеспечением долгосрочных «правил игры» для регулируемых организаций. В этих условиях становится актуальным реформирование системы регулирования тарифов для населения.

Жилищно-коммунальный комплекс является одной из важнейших отраслей социально-экономической сферы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, который играет важную социальную, экономическую и экологическую роль в жизни современного общества, формирует и развивает комфортную среду для проживания граждан.

Несмотря на то, что в последние годы органы государственной власти автономного округа прилагают определенные усилия в области развития жилищно-коммунального комплекса, проблема воспроизводства основных фондов жилищно-коммунального хозяйства слабо решена. В данной отрасли остаются высокими затраты и потери ресурсов, которые вынуждены покрывать потребители услуг и бюджет. Уровень надежности коммунальной инфраструктуры в Российской Федерации в десятки раз ниже, чем в европейских странах, причем коммунальные структуры не всегда способны в полном объеме покрывать потребности населения и предоставлять услуги надлежащего качества.

В целях повышения эффективности жилищно-коммунальных отношений, а также адресности и повышения эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на реализацию Концепции, предлагается в качестве правовых механизмов необходимо разрабатывать и реализовывать нормативные правовые акты и документы программно-целевого планирования ЖКК ХМАО - Югры, связанные с развитием жилищно-коммунального комплекса.

В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ, регионы могут использовать право опережающего правового регулирования, что означает возможность принятия субъектами РФ по предметам совместного ведения собственного нормативного правового акта, если федеральный нормативный акт в соответствующей сфере еще не принят. Вместе с тем, исходя из принципа верховенства федерального законодательства, закрепленного в статьях 4 и 76 Конституции РФ, если по предметам совместного ведения принят федеральный нормативный акт, то нормативный правовой акт субъекта РФ в данной сфере должен быть принят строго в рамках тех полномочий, которые указаны в федеральном акте. Поскольку абсолютное большинство отношений в жилищно-коммунальной сфере регулируется на федеральном уровне, у регио-

нов на данный момент фактически отсутствует правовое поле для реализации права на опережающее правовое регулирование в данной сфере.

Необходимо увязать принятие правовых нормативных актов с решением связанных с ними задач, в том числе разработка предложений о дополнениях к федеральному законодательству, регулирующему предпринимательскую и инновационную деятельность, ценовое и тарифное регулирование, инвестиционную политику, межбюджетные отношения в сфере жилищно-коммунального комплекса.

На уровне Российской Федерации подготовлен модельный комплекс мер («Дорожная карта») по развитию ЖКХ. Такие же мероприятия должен утвердить каждый регион на своей территории до конца года, что станет одним из основных условий предоставления финансовой поддержки за счет средств госкорпорации Фонда содействия реформированию ЖКХ.

Финансово-экономические механизмы реализации Концепции развития жилищно-коммунального комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 года осуществляются программно-целевым методом, путем формирования и реализации долгосрочных инвестиционных программ с финансированием из бюджетов всех уровней, средств предприятий и привлеченных инвестиций.

Для достижения поставленных целей разработаны целевые программы развития отраслей ЖКХ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Программа развития отраслей ЖКХ МО г. Покачи

Все моделируемые показатели жилого фонда демонстрируют позитивные тенденции: рост общей площади жилых помещений (до 308,0 в 2020 и 320,7 тыс.кв.м в 2030 году) и ввода в действие жилых домов (до 6,88 тыс.кв.м в 2020 и 9,43 тыс.кв.м в 2030 году). При этом ветхий и аварийный жилищный фонд снижается с 3,9 тыс.кв.м в базовом 2013 году до 1,23 в 2020 и 1,1 в 2030 годах соответственно.

Моделируемые показатели водоснабжения демонстрируют снижение по подъему воды и пропуску через очистные сооружения. На фоне снижения отпуска воды и ее потребления (как холодной, так и горячей), значительно растет протяженность сетей, нуждающихся в замене (с 2,1 км в 2013 году до 3,7 км в 2020 и 7,3 км в 2030 году). При этом удельное электропотребление на водоснабжение повышается в 2,2 раза.

На фоне снижения общей протяженности канализационных сетей и приема сточных вод от своих потребителей к 2030 году в 2,1 раза, удельное электропотребление на водоотведение также снижается (с 1,4 кВтч/куб.м в 2013 до 1,308 в 2020 и 1,28 кВтч/куб.м в 2030 году)

Потребление тепловой энергии незначительно снизится, как и удельная величина потребления тепловой энергии на 1 кв. м общей площади в год. Модель показателя «потери тепла в сетях от подачи тепла» демонстрирует незначительное снижение с 9,15% в 2013 году до 8,76 в 2020 и 8,69% в 2030 году.

Проведение региональной политики невозможно без формирования системы организационных институтов, отвечающих за отдельные направления реализации Концепции развития жилищно-коммунального комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 года.

Таковыми институтами должны стать:

- Региональный центр общественного контроля в сфере ЖКХ.
- Центры поддержки собственников жилищного фонда.
- Общественные советы.
- Квалификационная комиссия ХМАО-Югры по приему экзамена для получения квалификационного аттестата.
- Информационно-аналитический отдел ЖКК.
- Центр по проблемам теплоснабжения и когенерации.
- Единый расчетно-информационный центр Югры и муниципальных образований.
- Межведомственная рабочая группа по рассмотрению инвестиционных программ и концессионных соглашений.
- Фонд капитального ремонта многоквартирных домов.
- Профессиональное сообщество специалистов в области эффективного управления ЖКХ.
- Координационно-консультативные органы.

Таблица 1 – Основные задачи организационных институтов

Институты	Задачи
Региональный центр общественного контроля в сфере ЖКХ	реализация прав и законных интересов собственников в жилищной сфере, в том числе в части оказания содействия в организации подготовки и проведения общих собраний собственников помещений в многоквартирных домах на региональном уровне
Центры поддержки собственников жилищного фонда	реализация прав и законных интересов собственников в жилищной сфере, в том числе в части оказания содействия в организации подготовки и проведения общих собраний собственников помещений в многоквартирных домах на муниципальном уровне

Институты	Задачи
Общественные советы	информационное обеспечение проведения собраний, мотивация участников, составление типовых повесток собраний; вовлечение общественности в общественный контроль
Квалификационная комиссия ХМАО-Югры по приему экзамена для получения квалификационного аттестата	обеспечение условий реализации требований федерального законодательства в части лицензирования деятельности по управлению многоквартирными домами
Информационно-аналитический отдел ЖКК	стратегическое планирование, мониторинг состояния жилищно-коммунального хозяйства, в том числе с учетом изменений нормативно-правовой базы в сфере ЖКХ, общая координация деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства
Центр по проблемам теплоснабжения и когенерации	качественное управление вопросами всех уровней и любой степени срочности, разработка качественных мероприятий по проблемам любого уровня сложности.
Единый расчетно-информационный центр Югры и муниципальных образований	обеспечение полного расщепления платежей на этапе их оплаты абонентами, возможность производить оплату конкретного ресурса без зависимости от оплаты других ресурсов и услуг; обеспечение постоянной системы мониторинга в части оплаты жилищно-коммунальных услуг как в целом по автономному округу, так и в разрезе муниципальных образований.
Межведомственная рабочая группа по рассмотрению инвестиционных программы концессионных соглашений	<ul style="list-style-type: none"> - проведение экспертизы представленных проектов инвестиционных программ организаций; - выработка заключений и обоснованных предложений по представленным проектам инвестиционных программ; - представление согласованных членами Межведомственной рабочей группы проектов инвестиционных программ на утверждение уполномоченному органу ХМАО-Югры; - внесение предложений по вопросам сферы теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения в Правительство ХМАО-Югры и в другие органы государственной власти автономного округа.
Фонд капитального ремонта многоквартирных домов	финансирование капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах
Профессиональное сообщество специалистов в области эффективного управления ЖКХ	повышение статуса работников ЖКХ, тиражирование успеха
Координационно-консультативные органы	координация деятельности муниципалитетов по вопросам развития жилищно-коммунального комплекса

Приведенные механизмы способствуют изменению функционирования системы жилищно-коммунальной инфраструктуры, включая модули планирования, научно-исследовательской деятельности, развитие государственно-частного партнерства, распространения инноваций и их передачи в производство.

Библиографический список

1. Белозеров С. А. Модернизация сферы ЖКХ как фактор повышения уровня жизни населения России / С. А. Белозеров, А. Э. Ващук // Уровень жизни населения регионов России. - 2017. - № 12. - С. 47-57.
2. Иванов А. П. Состояние коммунального комплекса - социальная проблема России // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2016. - № 7. - С. 6-10.
3. Качкаев П. Р. Проблемы и перспективы развития ЖКХ в рамках реформирования отрасли // Жилищно-коммунальное хозяйство. - 2017. - № 2. - С. 2-5.
4. Медведев Д. Менять систему ЖКХ необходимо: председатель Правительства РФ рассказал о Стратегии развития жилищно-коммунального хозяйства до 2020 года // Муницип. Россия. - 2016. - № 2. - С. 8-10.
5. Сидякин А. Г. Стратегия развития ЖКХ: понимание того, что имеем и к чему должны стремиться // Муницип. Россия. - 2018. - № 2. - С. 4-7.
6. Скрипник О. Б. Региональные особенности развития жилищно-коммунальной инфраструктуры // Экономика стр-ва. - 2018. - № 5. - С. 7-14.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ В ЯМАЛО-НЕНЕЦКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ

Кунгурова С. М.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Динамика современной жизни, усиление социальной роли личности, возвышение её потребностей, интеллектуализация труда, быстрая смена технологий и профессий обусловили процесс интеграции всех форм обучения в целостную систему непрерывного образования. Формула «образование на всю жизнь» заменяется формулой «образование через всю жизнь» [1].

Непрерывное образование предполагает воспитание и самовоспитание личности, развитие всевозможных способностей и талантов человека, стремление к непрерывному совершенствованию интеллекта через реализацию собственных потребностей, умений и навыков учиться, приобретать и систематизировать знания.

Развитие системы образования Ямало-Ненецкого автономного округа неразрывно связано с социально-экономическими процессами, происходящими в регионе, а также с демографической ситуацией и состоянием рынка труда.

Приоритетом образовательной политики региона в соответствии с законодательством и миссией системы образования является обеспечение государственных гарантий доступности и качества общего образования для всех без исключения детей, проживающих в автономном округе.

В системе дошкольного образования округа функционируют 172 муниципальных детских сада (в том числе 43 – в сельской местности), 8 негосударственных (ведомственных) и 2 частных детских сада, созданных индивидуальными предпринимателями (г. Ноябрьск и г. Тарко-Сале), а также 26 образовательных организаций иных типов (школа, школа – детский сад, школа-интернат).

Таким образом, охват детей различными формами дошкольного образования составляет 40 877 детей, из которых 6 421 ребёнок – в сельской местности.

Осуществляют свою деятельность 132 школы (в том числе 2 негосударственные православные гимназии), 3 детских дома и 36 учреждений дополнительного образования детей.

Численность обучающихся 1-11 классов в 2017-2018 учебном году составила 72 464 человек, в том числе в сельской местности – 15 122.

Правительством автономного округа в соответствии с федеральным законодательством приняты меры по сохранению малокомплектных сельских школ. Они финансируются с повышающим коэффициентом, который учитывает фактические затраты. В 2017-2018 учебном году поддержано 10 таких школ (433 учащихся).

Созданная сеть позволяет удовлетворить право граждан на образование с учетом их интересов, потребностей, уровня развития и состояния здоровья.

Особенностью системы образования региона отсутствие собственных вузов и небольшое количество организаций среднего профессионального образования (8 учреждений). 87,5% из них – государственные. Это 6 колледжей, подведомственных департаменту образования автономного округа и 1 техникум, подведомственный департаменту агропромышленного комплекса, 1 частный – Газпром-техникум Новый Уренгой.

Отличием Ямала является то, что большое количество коренного населения ведет кочевой образ жизни, выбирая в качестве основного вида деятельности охоту, рыболовство, оленеводство. Часто это не позволяет детям получать образовательные услуги, в первую очередь дошкольного образования, по причине отдаленности детских садов от традиционных мест кочевий [3].

Дети кочевников (а это свыше 4 000 человек) учатся и живут 9 месяцев в году в школах-интернатах. Содержание интернатов, обучение детей, их питание, обеспечение одеждой, доставка из стойбищ в школы и обратно полностью обеспечиваются за счет средств окружного бюджета.

Дети имеют возможность изучать предметы этнокультурной направленности, в учебных мастерских воспитанников готовят к труду по профессиям, необходимым в оленеводстве и рыболовстве.

В то же время, длительное пребывание в отрыве от родителей ослабляет преемственность поколений и передачу опыта ведения традиционного хозяйствования.

Одним из способов разрешения проблемы доступности качественного образования для коренных малочисленных народов Севера стал региональный проект «Кочевая школа», направленный на максимальное приближение обучения детей к местам кочевий.

В дошкольном образовании продолжена работа по усовершенствованию материально-технической базы необходимыми материалами, оборудованием, соответствующими федеральным государственным образовательным стандартам, методическими пособиями для организации познавательной, творческой, исследовательской, спортивной и других видов деятельности.

99% школ соответствуют федеральным государственным образовательным стандартам общего образования. В 17% школ созданы условия для инклюзивного образования ребят.

Все школы полностью обеспечены учебниками и учебными пособиями.

В округе продолжила свое развитие система вариативного профильного обучения. Профильным обучением охвачено большинство обучающихся.

По итогам государственной итоговой аттестации в 2018 году аттестаты о среднем общем образовании получили 3377 выпускников, что составляет 99,34%.

219 выпускников награждены золотой медалью «За особые успехи в учении»[3].

19 выпускников текущего года набрали максимально возможные 100 баллов, выпускник из города Салехарда по итогам сдачи 6 предметов ЕГЭ получил 555 баллов.

В округе стабилен показатель охвата детей от 5 до 18 лет дополнительным образованием – 75,5%, что соответствует среднероссийскому показателю.

Активно развивается естественнонаучное и техническое направление. Лучшие результаты в Салехарде, Новом Уренгое, Ноябрьске, Лабытнанги, Муравленко, Губкинском, Надымском и Пуровском районах.

В среднем профессиональном образовании Ямала накоплен ресурс для участия в федеральном проекте «Молодые профессионалы». К подготовке кадров подключились крупные нефтегазодобывающие компании округа.

Созданы условия по 32 компетенциям Ворлдскиллс в шести колледжах. Результатом стали успехи на четвертом финале национального чемпионата –

в компетенции «охрана труда» – серебряная медаль, в компетенциях «фотография» и «дошкольное воспитание» – бронзовые медали.

Впервые более трети выпускников ямальских колледжей участвовали в апробации демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс.

Практически 65% выпускников трудоустроились на 496 предприятиях округа. Среди ведущих предприятий и организаций ООО «Газпром добыча Надым», ООО «Газпром бурение», АО «Ямалкоммунэнерго», АО «Ноябрьскнефтегаз - Газпромнефть», ГБУЗ «Салехардская окружная клиническая больница», а также учреждения культуры, детские сады, школы.

Лучше всего трудоустраиваются выпускники, получившие среднее профессиональное образование по следующим специальностям и профессиям: лечебное дело, сестринское дело, моторист (машинист), мастер жилищно-коммунального хозяйства, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, судовождение, техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, сварочное производство, автомеханик.

Кроме того, создаются условия для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья. Половина зданий колледжей приспособлена для обучения данной категории.

В округе ведется планомерная работа в части профилактики социального сиротства, улучшения положения детей, оставшихся без попечения родителей, обеспечения права жить и воспитываться в семье. В двух детских домах находится лишь 62 ребенка, оставшихся без попечения родителей.

Проводится системная работа по выполнению указа Президента Российской Федерации № 597 в части доведения средней заработной платы педагогических работников по уровням образования до установленных целевых показателей.

Новый импульс получило развитие инновационной деятельности в системе образования автономного округа. Наиболее актуальные темы отрабатаны на базе 14 региональных инновационных площадок. Инновационный опыт региона позволил представить на Московском международном салоне образования - 2019 комплексный подход к обновлению инфраструктуры сельской школы с широким использованием возможностей дистанционных форм и сетевого образования, что было в очередной раз отмечено медалью Минобрнауки России за вклад в развитие образования[3].

В 2018 году ямальские школы стали победителями конкурсов федеральных грантов: надымская школа №1 с проектом «Центр «Моя перспективная профессия» – образовательный конструктор для успешного будущего выпу-

скника» и школа № 3 г. Ноябрьска с проектом, направленным на развитие исследовательских компетенций обучающихся.

Ежегодно школы Ямала входят в федеральный рейтинг лучших школ России, который формируется с 2014 года. В 2018 году в ТОП-300 школ по числу выпускников, поступивших в ведущие вузы России, вошла Гимназия г. Новый Уренгой.

По итогам 2018 года Ямало-Ненецкий автономный округ занял первое место в рейтинге лучших регионов страны по интегральному индексу инфраструктуры образования.

В рамках исследования, которое ежегодно проводит НИУ «Высшая школа экономики» и Корпорация «Российский учебник», оценивается качество инфраструктуры четырёх уровней образования: дошкольного, общего (школьного), среднего профессионального и дополнительного.

По всем показателям, несмотря на объективные сложности с транспортной инфраструктурой и суровыми климатическими условиями, наш регион уверенно закрепился в первой десятке отличников, а по итогам – занял первое место. Регионы с близкими значениями индекса – Санкт-Петербург, Мурманская, Тюменская и Московская области.

Таким образом, система управления сферой образования в Ямало-Ненецком автономном округе, является эффективной, поскольку в системе образования округа доступное качественное образование обеспечено для всех категорий населения. Поэтому охват дошкольного образования гарантируется за счет расширения вариативных форм, а именно, уплотнения действующих дошкольных групп, профилирования помещений и открытия частных и корпоративных мини-яслей. Повышение доступности общего образования на всех уровнях его развития, профессиональной подготовки и дополнительного обучения детей было достигнуто с помощью различных форм деятельности, в том числе и дистанционного обучения. Для развития и социальной адаптации детей детей-инвалидов, и детей с ограниченными возможностями, созданы необходимые условия и составлен реестр образовательных услуг.

В системе образования ЯНАО осуществляется целенаправленная работа по всем направлениям модернизации российской системы образования, направленная на системные изменения в сфере общего, дополнительного и профессионального образования Ямала с учётом стратегических направлений социально-экономического развития автономного округа.

На сегодняшний день они значительно расширяют инновационные процессы в системе образования автономного округа. Следуя из этого, можно предположить, что достижения в сфере образования позволят вывести регион на новый уровень развития.

Библиографический список

1. Ероян А.Е. Особенности системы управления сферой образования на региональном уровне и пути её совершенствования //Ежеквартальный рецензируемый, реферируемый научный журнал «Вестник АГУ». – 2016. – №1. – С.107-115.
2. Коротина, К. С. Особенности муниципального управления образованием и его нормативно-правовое регулирование / К.С. Коротина. // Вопросы экономики и управления. – 2017. – № 4 (11). – С. 10-12.
3. Публичный доклад «Образование в Ямало-Ненецком автономном округе: итоги 2018-2019 учебного года». – Салехард, 2019. – 47 с.

МЕТОДЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Мукушев А. А.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Как показывает международный опыт, для борьбы с коррупцией необходимы системные усилия и согласованные действия, направленные, в первую очередь, на устранение причин и условий возникновения коррупции.

В частности, в ходе реформы государственной службы были реализованы следующие меры, имеющие антикоррупционный характер: введение конкурсного отбора на вакантные должности административных государственных служащих, официального (публичного) принесения присяги; принятие Кодекса чести (правил служебной этики); введение обязанности информировать должностное лицо (имеющее право назначения на должность) о противоречии между частными интересами государственного служащего и его полномочиями; ограничение совместной службы близких родственников в одном государственном органе; предоставление декларации о доходах; передача имущества в доверительное управление; обеспечение прозрачности процесса приватизации, деятельности национальных компаний и государственных предприятий, а также частных компаний; принятие специальных решений в области налоговой политики, недропользования и земельных отношений и т. д.

Можно утверждать также, что для эффективного противодействия коррупции в системе государственной службы необходимо использовать всю совокупность правовых средств. Однако центральное место в механизме противодействия коррупции в системе государственной службы, как представляется, должно быть отведено именно административно-правовым средствам. Связано

это с тем, что нормы административного права определяют режим осуществления государственной службы. Они же определяют режим публичного управления в целом, ими устанавливаются порядок предоставления государственных услуг гражданам и юридическим лицам, порядок взаимоотношения различных субъектов в сфере исполнительно-распорядительной деятельности.

К числу административно-правовых средств противодействия коррупции можно отнести: административные запреты, связанные с режимом государственной службы; средства урегулирования конфликта интересов на государственной службе; четкий должностной регламент государственного служащего; конкурсное замещение должности государственной службы; установление и обязательное использование кадрового резерва в системе государственной службы; обязательное установление альтернативы при выборе кандидатов при назначении на должность; испытание при поступлении на государственную службу; механизм согласования с подразделениями собственной безопасности кандидатур при назначении на ответственные должности государственной правоохранительной службы; определение статуса должности государственной службы, которая связана с коррупционными угрозами; социальные гарантии, связанные с режимом и статусом государственного служащего; аттестацию государственных служащих; поощрения и награждения государственных служащих; определение примерных этапов карьерного роста государственного служащего; отстранение от занимаемой должности государственной службы в случаях возникновения «конфликта интересов»; квалификационный экзамен; режим служебной дисциплины на государственной службе; административный контроль за служебной деятельностью государственных служащих; налоговый контроль за имущественным положением государственного служащего и членов его семьи; дисциплинарную и административную ответственность государственных служащих; механизм предоставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера государственного служащего; оплату труда государственных служащих и др.

Еще одно средство, на которое следует обратить особое внимание, - это ротация кадров. Процедура ротации в системе государственной службы является одним из самых эффективных средств противодействия коррупции.

Ротация как механизм против коррупции, предполагает создание кадрового состава специалистов, которых подбирают на основании горизонтального перемещения по их деловым качествам, разрушения коррупционных сетей, что способствует росту профессионализма и налаживанию морального климата в организации. Был принят Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Рос-

сийской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе», для того чтобы обеспечить правовое функционирование института ротации государственных служащих. Согласно этому Закону статья 11 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» была дополнена положениями. Применительно этим положениям при ротации государственных служащих формируется кадровый состав государственной службы, а также, перечень должностей и порядок ее проведения. Перечень должностей, которые предусматривают ротацию государственных служащих, определены в федеральных законах о видах государственной службы. В приоритетных направлениях по формированию кадрового состава гражданской службы, особое место отводится ротации – перемещению гражданских служащих в системе государственной службы [2]. Для применения на практике механизма ротации и его реализации на гражданской службе, а также для установления понятийного аппарата законодатель дополнил Закон № 79-ФЗ ст. 601, уточняющий положения о ротации гражданских служащих.

Ротацию в пределах одного региона совершать несложно, поскольку у многих городов, и тем более, краев и областей существует несколько подразделений государственных органов власти, таким образом отсутствуют, нет препятствия для перевода сотрудников[2].

При правильно проведенной ротации:

1) возрастает эффективность использования кадрового состава государственной гражданской службы, формируются условия для карьерного роста гражданских служащих, обеспечения равных возможностей для служебного развития;

2) в органах исполнительной власти сохраняется благоприятный возрастной баланс, разрабатываются программы по работе с перспективными молодыми специалистами;

3) гражданский служащий рассматривает перспективы карьерного роста и профессионального развития;

4) уровень коррупции снижается в органах власти и управления, а как следствие, возрастает эффективность гражданской службы в целом. Ротация государственных служащих – необходимый элемент для совершенствования и развития административно-правовых средств предупреждения и мер пресечения коррупции в системе государственной гражданской службы Российской Федерации. Таким образом, ротация кадров гражданской службы непосредственно связана со стабилизацией и оптимизацией системы и структуры государственных органов и их аппаратов

Однако стоит помнить, что ротация государственных служащих имеет и ряд ограничения. Во-первых, это смена специалистов узкого профиля. Таких работников можно менять только в случае, если в двух органах есть такие специалисты, и можно оформить соглашение об обмене опытом или кадрами. Во-вторых, у самого органа государственной власти могут быть ограничения количества сотрудников в штате. Сказанное особенно актуально для небольших населенных пунктов, в частности — сельских поселений [4], городов Сибири и Крайнего Севера, в которых проживает немного людей.

Коррупция в России обладает системным характером, она пронизывает практически все сферы жизни общества. Как осуществлять эффективную борьбу с этим крайне негативным явлением в рамках рыночной экономики, еще неясно до конца. Нужны новые, нестандартные решения.

Библиографический список

1. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс
2. Добробаба, М. Б. Особенности внесудебного дисциплинарного производства по делам о коррупционных правонарушениях / М.Б. Добробаба // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – № 1. – С. 86–89. 2. Электронный ресурс.
3. Лебедева, Ю. Н. Противодействие коррупции в государственных и муниципальных органах исполнительной власти Российской Федерации / Ю. Н. Лебедева, К. Н. Косач. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 15 (201). – С. 58-60. – URL: <https://moluch.ru/archive/201/49216/> (дата обращения: 20.05.2020).
4. Чашин А. Н. Коррупция в России: стратегия, тактика и методы борьбы. – М.: Дело и Сервис, 2009, с. 83

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДОСТИЖЕНИИ УСПЕХА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Муханов Т. Н.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Космина

Проблемы человеческих ресурсов на сегодняшний день рассматриваются разными отраслями и сферами, в том числе социология, политика, психология, бизнес и образование. В современном мире, в эпоху цифровизации и глобализации многие сферы подверглись трансформациям, некоторые из них отказались от человеческих ресурсов. В мире, где с каждым днем развиваются цифровые технологии опираться на машины и роботы уместно, однако

существуют отдельные сектора, в котором эффективность работы напрямую зависит от кадров.

В связи с тем, что развиваются технологии и мир не стоит на одном месте, в управление человеческими ресурсами также вносятся множество изменений и меняется стратегия управления кадрами.

Под кадровой политикой понимается:

- система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов и негосударственных организаций, направленных на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов кадровой работы [1];

- в широком смысле – система сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией органа, в узком – набор конкретных правил, пожеланий и ограничений, реализующихся в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками и органом в целом [2].

Согласно множествам дефиниций, кадровая политика представляет целую систему, которая позволяет государственным или иным органам достичь цели посредством правильно выстроенных принципов кадрового потенциала.

Кадровая политика в государственной службе придерживается некоторых принципов, одним из которого является знание человека, его потребностей и использовать демократического стиля в управлении [3].

Существует мнения о том, что авторитарный стиль управления не эффективный, что всегда нужно придерживаться демократического стиля при управлении кадрами. Однако, это не так. В некоторых ситуациях бюрократия в менеджменте так же необходима.

По мнению экспертов из бизнес структур, кроме авторитарного, демократического и либерального существуют множество других стилей управления, которые дают возможность достичь успеха в некоторых ситуациях.

Одним из таких стилей управления кадрами является директивный стиль (командный), отличительной чертой которого является немедленное подчинение сотрудников. Необходимо отметить, что данный метод эффективен при кризисной ситуации, а также когда разночтения сотрудников и их нежелания выполнять те или иные задачи несут большие риски.

Второй не менее эффективный – партнерский (аффилиативный) стиль управления персоналом. Основной целью является создание благоприятных отношений в коллективе (сотрудник-сотрудник, сотрудник-руководитель). Здесь доминирует избегание конфликтов и акцент на доверительных отношениях между сотрудниками. Однако, этот метод не способствует успешной

деятельности при кризисе в организации, так как партнерство не повышает производительности

Так же существует коучинговый стиль управления персоналом, который отличается тем, что способствует долгосрочному профессиональному развитию сотрудников. Однако, если руководитель некомпетентен в некоторых вопросах, сотрудники не организованы, а также в кризисных ситуациях, данный метод не дает нужного результата.

Таким образом, при организации кадровой политике в государственном органе, руководитель подразделения и первый менеджер играют ключевые роли. Поэтому, очень важно при тех или иных ситуациях применять стили управления, а именно не только традиционные (демократический, авторитарный, либеральный), а вышеперечисленные в том числе.

Библиографический список

1. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов. / В. В. Черепанов., М., – 2017. – 320с.
2. Вихляева К. Е. Кадровая политика в сфере муниципальной службы // [Текст]: в сборнике: Актуальные вопросы развития современного общества: Сборник научных статей 7-й Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 32-35.
3. Станкин М. Внимание к персоналу // Управление персоналом. – 2013. – № 3. – С.27 – 30.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Богалеева Ю. Н.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. п. н., доцент Т. С. Котлярова

На сегодняшний день проблема конфликта приобретает все большую актуальность, чем привлекает внимание различных ученых. Многие исследователи изучают практический аспект данного состояния – управление конфликтами.

Конфликт – сложное социальное и психологическое явление. При изучении конфликта важную роль играют методологические и теоретические позиции, средства и методы, которые будут использоваться. Результат изучения данного явления – разработка специальных рекомендаций для профилактики возникновения конфликтов и ликвидации существующих.

Необходимо отметить, что сущность данного психологического и социального явления состоит в отсутствии согласия между конфликтующими сторонами (люди, группы). Все участники конфликта настроены на то, чтобы другая сторона согласилась с их мнением или целью деятельности, что негативно отражается на достижении общих целей.

На сегодняшний день принято считать, что данное состояние сопровождается агрессией, угрозами и т. д. Зачастую конфликт представляет собой нежелательное явление, которое необходимо устранить в кратчайшее время, т. к. в противном случае от него могут пострадать отношения между людьми, а также деятельность, которая выполняется группой лиц.

Принято считать, что с данным состоянием человек сталкивается на протяжении всей своей жизни. Большая часть руководителей прилагают множество усилий, для того чтобы не допустить возникновения данного состояния или, если конфликт уже возник, подавить его в самые минимальные сроки, или же игнорируют его. Однако данные позиции не являются верными по той причине, что они негативно отражаются на развитии всей компании. Например, первая позиция является ошибочной по той причине, что некоторые конфликты могут принести пользу для компании, а вторая может спровоцировать сильнейший конфликт между работниками, что нанесет серьезный урон компании.

Российские ученые Ф. М. Бородкин, Т. М. Данькова, Н. В. Гришина, Д. К. Захаров, Д. Б. Шульгин, А. Я. Кибанов, И. Н. Шило и пр. изучали методы разрешения конфликта и управления данным явлением в компании.

Они считают, что конфликт – это вид деятельности людей, подразумевающий под собой преследование какой-либо цели.

По мнению Ф. М. Бородкиной, конфликтующие стороны – люди, способные осуществить целесообразное и сознательное поведение, т. е. люди, четко понимающие свою позицию, действия, использующие средства для устранения конфликтной ситуации. Получается, что основа конфликтующих сторон – это деятельные субъекты. Другие люди, участвующие в конфликте, относятся к средствам борьбы, т. е. конфликтующие стороны используют их для получения выгоды [1].

Общая форма проявления различного рода конфликтных ситуаций – дезорганизация целевой группы, рассматриваемая в качестве оборотной стороны необходимых изменений. Дезорганизация – состояние несоответствия групповых норм, шаблонов действий новым потребностям. В результате дезорганизации появляется необходимость поиска новых методов ведения деятельности или изменения используемых.

В основном конфликт возникает при наличии разных мнений по поводу выполнения какой-либо деятельности. Практически любой спор может перерасти в злобные высказывания в адрес людей, отстаивающих, например, старые методы решения той или иной задачи. Вследствие этого коллектив может разделиться на 2 группы, где первая будет выступать в пользу применения новых способов решения поставленной задачи, а вторая – являться сторонником старых способов. Именно по этой причине проблема общения людей разного возраста является актуальной [2, 3].

Дезорганизация на уровне субъекта является нарушением в функционировании членов коллектива. Это проявляется в снижении уровня согласованности совместных действий, ошибочных решениях, а также способствует возникновению проблем социально-психологического плана.

Способность планировать и осознавать собственные действия является значимой характеристикой согласия. В этом случае предполагается возможность опираться на нормы и традиции, поддерживаемые в организации. Несогласие, с другой стороны, можно рассматривать как фактор, способствующий нарушению основ совместной деятельности сотрудников.

Необходимо отметить, что поведение людей, входящих в группу, зависит именно от особенностей осознания ситуации возникшего конфликта, от реагирования на изменения, происходящие в компании, и от уровня зависимости от каких-либо ситуаций. При наличии согласия ситуация воспринимается со-

трудниками почти одинаково. В данном случае каждый сотрудник четко понимает происходящее и может формировать перед другими сотрудниками четкие задачи. Под организационным поведением подразумевается выявление схожих интересов, благодаря которым формируется благоприятная атмосфера в коллективе [4].

Частной формой проявления конфликта является несогласие. Если рассматривать разногласие в конфликте, то оно представляет собой столкновение разных мнений по поводу групповых общезначимых норм и ценностей, восприятия коллективом сложившейся ситуации и выработки стратегии дальнейшего поведения для реализации своих функций.

Несогласие – отказ группы из нескольких сотрудников, которые не готовы придерживаться предписанных норм деятельности. Выражается в отсутствии у сотрудников желания выполнять свои обязанности и функции по причине отсутствия понимания целесообразности функций и задач, выполнение которых требуется от них.

Если несогласие входит в состав конфликта, то оно негативно отражается на настрое в компании. Сопровождается отсутствием единой структуры общения среди персонала, потерей некоторыми группами идентификации с коллективом, отторжении ценностей организации [5].

А. Н. Занковский считает, что конфликт консерваторов и новаторов является типичным, т. к. возникает по причине обязательного внесения изменений. Является закономерным по той причине, что инициаторами являются некоторые члены коллектива. Изначально появляется несогласие с устаревшими сценариями деятельности, а затем к нему добавляются мнения некоторых членов коллектива. После чего вся группа соглашается с данным мнением.

Необходимо отметить, что происходит постепенное расширение предмета несогласия, т. е. все больше членов коллектива высказывают свое согласие, при этом оставаясь сторонниками старых способов.

Далее несогласие превращается в борьбу новаторов и консерваторов. Победа той или иной стороны будет зависеть именно от наличия у руководства способностей, а у организации – возможностей внедрять новейшие технологии [6].

Конфронтацию можно рассматривать как одну из причин повышения напряженности в организации. Конфронтация является формой проявления внутреннего конфликта. В качестве основных вариантов проявления конфронтации можно рассматривать различные варианты конкуренции (как в рамках одного отдела, на горизонтальном уровне, так и на вертикальном уровне).

В конфронтации применяются разные методы: организация протестов, травля сотрудников, не согласных с мнением большинства, подсиживания, конструктивные выступления, увольнения, наказания и пр. Зачастую конфронтация в компании проявляется в форме агрессивного поведения, конформного поведения, абстрагирования от конфликта и склонения, принуждения других принять твою позицию [7].

Конфронтация негативно отражается на функционировании всей компании. Может привести к банкротству.

Основной психологической причиной возникновения конфликта являются сложившиеся взаимоотношения в коллективе, которые должны быть доброжелательными. Сотрудники в компании должны хотеть помогать друг другу и совместно решать возникающие задачи. Однако стоит отметить, что во многих компаниях присутствует тенденция к иррадации существующих традиций общения, которая проявляется в наличии у руководителя склонности создавать конфликтные ситуации, т. е. создавать некую напряженность среди сотрудников [8]. При наличии у руководителя умения избегать нежелательных конфликтных ситуаций и ликвидировать их, подчиненные, следуя его примеру, будут конфликтовать намного реже. Получается, что конфликты появляются в результате взаимоотношений сотрудников: при наличии неблагоприятной атмосферы возможны частые конфликты, при благоприятной атмосфере в коллективе конфликты будут стремиться к нулю.

Необходимо также учесть роль руководителя в возникновении конфликта. В деятельности руководителя конфликты нельзя разделить на отдельные виды, т. к. их деление носит скорее условный характер. Однако можно отметить два вида конфликта: межличностный (между руководителями), внутриличностный [8].

Конфликты делят на вертикальные, то есть происходящие между лицами, которые находятся в отношениях власти–подчинения, горизонтальные, т. е. происходящие между сотрудниками, занимающими равные по значимости должности, и смешанные, предполагающие интеграцию двух указанных типов.

Характеризуя распространенность конфликтов в организациях, можно говорить о преобладании смешанных и вертикальных конфликтов. Данные виды конфликтов составляют не менее 70 % всех конфликтов, протекающих в организациях. Также можно говорить о том, что смешанные и вертикальные конфликты негативным образом сказываются на функционировании организации. Специфика данных конфликтов накладывает существенные ограничения на поведение руководителя в ситуации конфликта, а также ограничивает возможности применения властных полномочий для урегулирования конфликта. В ситуациях конфликтного взаимодействия поведение ру-

ководителя и решения, которые принимаются им, рассматриваются всеми членами коллектива в контексте конфликтного взаимодействия. От того, как разрешаются такие конфликтные ситуации, в значительной степени зависит авторитет руководителя.

Можно анализировать организационный конфликт и его типологию на основании факторов и причин, которые способствуют его проявлению и развитию. Так, можно выделить следующие причины [9].

1. Особенности взаимодействия работников в рамках трудового процесса.

2. Особенности межличностных отношений в коллективе. В данном случае речь идет об отношениях симпатии и антипатии, поведенческих особенностях сотрудников, а также культурных различиях.

3. Психологические особенности сотрудников. Особенности личности сотрудников оказывают существенное влияние на характер развития конфликтов; наиболее существенное влияние оказывают особенности эмоционального состояния и агрессивность.

Положительное значение конфликта в организации заключается в обеспечении возможностей для развития взаимоотношений в трудовом коллективе. Данное обстоятельство обуславливается тем, что успешное, конструктивное развитие конфликта способствует получению опыта, а также развитию коммуникативных навыков. Конфликты могут возникать на основании различий в целях деятельности сотрудников, мотивации и направленности. Такого рода конфликты предполагают активное взаимодействие участников, активизируют их на поиск конструктивных вариантов разрешения конфликта. Успешное разрешение конфликтов в организации способствует формированию новых связей и взаимоотношений, а также более эффективной работе организации в целом.

Следует отметить то обстоятельство, что возможности конструктивного разрешения конфликта и его положительное влияние на функционирование организации позволяют «встраивать» конфликт в отношения в организации. Контроль за развитием конфликта в данном случае способствует повышению эффективности функционирования организации, развитию межличностных отношений, а также повышению продуктивности деятельности.

Также конфликт положительным образом сказывается на развитии личности сотрудника. Так, успешное разрешение конфликта способствует актуализации потенциала личности, активизирует познавательные процессы, повышает самосознание, а также формирует основу для дальнейшего развития и совершенствования отдельных личностных качеств и особенностей.

Негативное влияние конфликта будет преобладать над положительным в том случае, если конфликт неконтролируемый, чрезмерно сильный.

Библиографический список

1. Бородкин, Ф. М. Теория конфликта [Текст] / Ф. М. Бородкин. – М., 2017. – 145 с.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2012. – 411 с.
3. Гулякина, В. В. Конфликтология. Психология конфликта [Текст] / В. В. Гулякина. – Орел: ОГУ, 2009. – 328 с.
4. Кошелев, А. Н., Иванникова Н. Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления [Текст] / А. Н. Кошелев, Н. Н. Иванникова. – М., 2012. – 298 с.
5. Куприянов, Р. В. К проблеме изучения межличностного конфликта в вузе / Р. В. Куприянов [Текст] // Доклады Международного симпозиума МАПН «Социальная психология – XXI век». – Ярославль, 2009. – С. 43–49
6. Занковский, А. Н. Организационная психология [Текст]: учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М., 2030. – 172 с.
7. Моргунов, Е. Б. Конфликт : предотвращение и управление [Текст] / Е. Б. Моргунов. – М., 2004. – 285 с.
8. Большаков, А. Г., Несмелова М. Ю. Конфликтология организаций [Текст]: учеб. пособие / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. – М. : МЗ Пресс, 2011. – 182 с.
9. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2012. – 528 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Зайцева Е. А.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. псих. н., доцент Н. В. Савина

Толерантность в современном мире – способ выживания человечества, условие его гармоничных отношений. Толерантность представляет собой новую основу педагогического общения ученика и учителя.

Сейчас особенно важным фактором является формирование толерантного сознания у всех имеющих отношение к образовательному процессу. Путь к толерантности – это сложный интеллектуальный и эмоциональный труд, ибо он возможен только при условии изменения самого себя, своего сознания, своих стереотипов.

В настоящее время существует недостаток толерантности не только в обществе и мире, но и среди немалой части педагогов. И проявляться он может в самых разнообразных формах. Этому есть ряд причин – недостаток квалифицированных умений и навыков у молодых специалистов, «психоэмоциональный барьер к инновациям» у людей инертных и тревожных, отсут-

вие или недостаток толерантности к новой социокультурной среде у педагогов с большим педагогическим стажем [1].

При формировании основ толерантного сознания личности учащихся необходимо учитывать возраст детей, также необходимо создавать необходимые условия для положительного опыта толерантности, пространства взаимодействия с другими, иными по поведению или взглядам, людьми. Каким бы это иное ни было, педагог должен быть готов к нему, а для этого – знать источники, факты, вызывающие необходимость формирования толерантности [2].

При анализе отечественной и зарубежной литературы было выявлено, что у таких ученых, как Л. М. Дробижева, В. А. Лекторский, А. И. Панченко, М. Уолцер, В. А. Тишков и др. есть работы, которые касаются толерантности. Как правило, данные исследования представляют собой анализ толерантности как основополагающего принципа взаимоотношения людей на любом уровне, одного из условий выживания, мирного сосуществования людей во всем мире [3].

Труды В. Е. Козловой, Ф. М. Малхозовой, С. И. Семенова, М. Б. Хомякова и др. посвящены проблеме толерантности в политике и национально-этнических отношениях [4].

Проведя анализ исследований по данной проблеме, можно сделать вывод, что более изученными являются философский, социокультурный, этический аспекты толерантности по сравнению с педагогическим аспектом. П. Ф. Комогорова, З. Ф. Мубинова, О. В. Срябина, В. В. Шалина также раскрывают этот аспект толерантности в своих диссертационных работах.

Толерантность является одним из аспектов позитивной социализации личности, первоэлементом которого является доброе, позитивное, терпимое отношение ко всему окружающему миру. В нынешних условиях возникает несоответствие между потребностями современного общества в толерантных отношениях и неполной проработанностью в научной среде педагогических условий формирования толерантности, которая является фактором социализации личности. Подобное противоречие говорит о проблеме определения оптимальных психолого-педагогических условий для формирования толерантности подрастающего поколения, так как это качество является приобретенным [5].

В последнее время все чаще становятся актуальны разговоры о мире без насилия и жестокости, в котором главной ценностью является неповторимая и неприкосновенная человеческая личность, о толерантном мире.

16 ноября 1995 г. была утверждена Декларация Принципов толерантности. С того времени этот день является Международным днем толерантности.

Явление толерантности служит предметом изучения таких наук, как философия, психология, этнография, социология, религиоведение, культурология, история и др. Для педагогики данный феномен имеет особое значение в условиях современного гуманистического воспитания, но вот для истории педагогики сама идея и суть толерантности не является совершенно новой.

В последние годы в России проблема толерантности исследуется с точки зрения поликультурного образования. Большая роль в формировании толерантности в данном случае отводится образованию как составной части государственной политики в области межкультурных отношений.

Однако в современном обществе происходит очень активное увеличение агрессии, распространение экстремизма и национализма. Это в большей степени касается подрастающего поколения, которому в силу его возрастных особенностей свойственны максимализм и стремление решать сложные социальные проблемы «просто и быстро».

Такие проблемы должны рассматриваться с нескольких точек зрения. Первая – это общегосударственные меры социально-экономического и политического характера, вторая – это образовательные, психолого-педагогические меры, которые помогут решить проблему интолерантности [6].

Если ранее основная часть воспитательных функций была возложена на семью, то в настоящее время произошло смещение ответственности за воспитание ребенка на школу. Формирование толерантности у детей также в основном происходит в школе. В этом процессе участвуют педагог-психолог, социальный педагог, классные руководители, учителя-предметники. Принципы толерантности служат профилактикой религиозного экстремизма.

Государство также активно принимает участие в формировании толерантного общества. Например, в настоящее время разработана Федеральная целевая программа «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе», проводятся различные конкурсы в системе образования на данную тематику и т. д. Но просто констатировать эту проблему недостаточно – необходимо установить порядок и найти средства ее решения. Отсюда следует, что формирование толерантности требует очень глубокого психолого-педагогического осмысления и глобальной целенаправленной работы как в педагогике, так и в других научных областях. В педагогической науке предметом изучения могут являться от-

дельные аспекты, имеющие отношение к толерантности (агрессия, конфликтность, стрессовость и т. д.) [7].

Анализируя данные исследований, проводимых в различных учебных учреждениях, можно прийти к выводу, что в образовании существуют такие проблемы, как постоянные конфликты среди школьников, грубое и жестокое отношение к младшим школьникам со стороны старших, довольно высокий уровень агрессии. Этим объясняется интерес психологии к проблеме толерантности, благодаря этому становится очевидна ее актуальность [8].

Данные исследований говорят о том, что толерантность, к большому сожалению, не является целевой установкой в воспитании будущего поколения [9]. Педагоги не предпринимают целенаправленных действий, ведущих к формированию толерантности, хотя и не отрицают ее значимости.

Задачей каждого педагога является реагирование на проявления нетолерантных взаимоотношений и пресечение их; педагоги должны научиться видеть и распознавать первые признаки зарождающегося конфликта, чтобы предотвратить его развитие либо найти компромиссный, толерантный выход из него.

Изучив литературу по данной проблеме, проведя исследование на практике, можно с уверенностью сказать, что процесс формирования толерантности обучающихся будет более эффективным, если соблюсти следующие условия:

- разработать систему развития толерантности, обеспечивающую возможность овладения необходимыми знаниями, умениями, осознания принципов, целей, задач толерантного характера;

- организовать процесс толерантного воспитания, направленного не только на активизацию учебно-познавательной работы, но и на создание условий для включения обучающихся в разные виды социальной значимой деятельности в школе и семье;

- выстроить педагогические условия формирования толерантности так, чтобы они включали в себя познавательный, личностный и коммуникативный аспекты.

Реализация вышеперечисленных условий позволит говорить о сформированном едином толерантном пространстве на базе данной школы [10].

Библиографический список

1. Риэрдон, Б. Э. Толерантность – дорога к миру [Текст] / Бетти Э. Риэрдон ; [пер. с англ. О. Артемьева, А. Бураковская, Л. Котова]. – Москва : Бонфи, 2001. – 301 с.
2. Степанов, П. В. Феномен толерантности [Текст] / П. В. Степанов // Классный руководитель. – М., 2004. – № 3. – С. 5–14

3. Рожков, М. И. Воспитание толерантности у школьников [Текст]: учеб.-метод. пособие / М. И. Рожков, Л. В. Байбородова, М. А. Ковальчук. – Ярославль : Академия развития : Академия Холдинг, 2003. – 191 с.
4. Аверзаев, И. Ч. О формировании толерантности у учащихся [Текст] / И. Ч. Аверзаев // Воспитание школьников. – М. : Школьная пресса, 2010. – № 7. – С. 63–65.
5. Степанов, П. В. Воспитание детей в духе толерантности [Текст] / П. В. Степанов // Классный руководитель. – М., 2002. – № 2. – С. 18–20.
6. Жигунова, Г. В. Толерантность как ценность гражданского общества / Г. В. Жигунова // Власть. – М., 2010. – № 1. – С. 60–63.
7. Уланов, В. В. Формирование толерантности в школе [Текст] / В. В. Уланов // Директор школы. – М., 2003. – № 4. – С. 43–49.
8. Воробьева, О. Я. Педагогические технологии воспитания толерантности учащихся [Текст]: метод. пособие / О. Я. Воробьева. – Волгоград : Панорама, 2007. – 156 с.
9. Байбородова, Л. В. Воспитание толерантности в процессе организации деятельности и общения школьников [Текст] / Л. В. Байбородова // Ярославский педагогический вестник. – Ярославль : ЯрГПУ им. К. Д. Ушинского, 2003. – № 1. – С. 90–94.
10. Болотина, Т. В. Вопросы толерантности в современном российском образовании [Текст] / Т. В. Болотина // Преподавание истории в школе. – М., 2010. – № 1. – С. 3–5.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Кожухметова Ж. Е.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. п. н., доцент Т. С. Котлярова

С рождения личность каждого человека формируется и развивается благодаря многочисленным факторам: объективным и субъективным, природным и общественным, зависящим и не зависящим от воли человека. Благодаря современному миру, новым технологиям и открытиям каждый человек имеет огромное количество возможностей для самореализации. Говоря о психологии, можно отметить, что только последние десятилетия в России этот зарубежный термин начал входить в обиход, хотя в развитых странах Запада психология давно вплетена в социальную жизнь. Психологические службы работают в образовании, в медицине, в экономике, в армии, политике, судах и даже в тюрьмах. Психология является специфической и уникальной наукой, объединяющей и синтезирующей в себе черты естественнонаучных и гуманитарных дисциплин. Круг проблем, рассматриваемых психологией, так широк, что при попытках определить какие-то основные возникают сложности. И все же попытаемся выделить некоторые особо важные блоки [1].

1. Социально-психологические проблемы искусства и СМИ. Искусство, особенно в аспекте его массового потребления, а также современные СМИ представляют серьезную, теоретически и особенно практически важную задачу для социальной психологии. Психологами решается вопрос, как предупредить и / или преодолеть некоторые из негативных последствий воздействия искусства и СМИ на человека.

2. Конфликтология. Сегодня конфликтологией занимаются не только психологи, но и социологи, и философы, и юристы. Хотя анализ конфликтной ситуации и связан с ситуационным подходом, активно развивающимся в психологии, тем не менее многие научные деятели признают, что теоретические положения в области конфликтологии достаточно сильно отстают от уже достигнутого технологического уровня.

3. Проблема психологии религиозного сознания. Отмечается, что практическая работа с верующими людьми невозможна без соответствующей теории. Поскольку существующие методы диагностики личности и большинство психотехник оказываются часто непригодными для верующего человека, то крайне актуальна разработка новых методов, согласующихся с мировоззрением клиентов, особенно при решении многочисленных социальных проблем, таких, как наркомания, детская преступность и т. д.

4. Прививание толерантности и профилактика экстремизма. В этой области исследований раскрываются проблемы психологии фундаментализма, фанатизма, терроризма, а также методологии толерантности.

5. Проблема психологической безопасности в образовательной среде.

6. Проблемы причин профессионального выгорания.

7. Практическая психология. Это самый кризисный и противоречивый блок проблем современной российской психологии. В кругах передовых психологов говорят о новых задачах, стоящих перед профессиональным психологическим сообществом, о создании технологий нового поколения, о развитии системы психологических служб, в частности в структурах силовых ведомств, о проблемах работы с персоналом организаций, о взаимодействии психологии и психотерапии, о методологии работы в области практической психологии. Постоянно возникает проблема соотношения теоретического и практического знания.

С ростом цивилизации и цифровизации нередко сама личность не может справиться с влиянием социальной среды на ее отдельные чувства, поведение, психику в целом, и здесь велика роль посредника – социального педагога. Он, зная потенциал социума, его позитивные или негативные возможности, может осуществить выбор положительного, необходимого для

личности общественного ресурса. Поскольку образование является одним из основных факторов развития сознания, то именно образование должно стать социальным институтом, который вернет нам утраченную веру в высшие нравственные ценности, предотвратив опасность духовной дегенерации человечества. Современная педагогика нуждается в разработке качественных и эффективных инструментов в образовательном процессе. Зачастую для педагога его рабочее место сравнимо с полем боя, где главной мишенью является он сам. И чтобы выйти оттуда победителем, нужно иметь огромный запас стрессоустойчивости, находчивости и смекалки, помимо всех остальных профессиональных качеств. В данной ситуации поддержку хотелось бы видеть со стороны родителей, в то время как на практике педагог ее не получает. И я считаю это одним из главных препятствий в образовательном процессе и развитии образования.

В России абсолютно недавно появилась профессия под непонятным для многих людей названием «социальный работник» (хотя сам функционал таких сотрудников знаком нашим людям с советских времен – незнакомо лишь наименование профессии). Спектр обязанностей социального работника достаточно широк. Он должен обладать глубокими знаниями в области наук о человеке: психологии, акмеологии, социологии, педагогики, права. В самом общем виде суть социальной работы заключается в регуляции правовых и экономических отношений человека с обществом, оказании помощи в решении личных проблем. К сожалению, эта профессия не пользуется большой популярностью, хотя государство пытается оказывать разного рода поддержку. Одной из главных причин непопулярности данной профессии является неправильный баланс между выполняемыми обязанностями и оплатой труда. Средняя заработная плата социального работника – 6500 р. В связи с тем, что на данный момент социальная сфера еще недостаточно укомплектована профессиональными кадрами, социальным работникам часто приходится брать на себя двойную работу, что приводит к профессиональному выгоранию. Синдром эмоционального выгорания чаще всего возникает у тех социальных работников, которые обслуживают клиентов на дому, что обусловлено такими особенностями, как огромная ответственность за здоровье и жизнь своих клиентов, длительное нахождение в поле негативных эмоций, таких, как боль, раздражение, злость, гнев, которые в дальнейшем передаются сотрудникам центров [2].

Государству следовало бы больше внимания уделить данному вопросу, выделив из бюджета средства для дополнительных премий, отправки раз в год работников на санаторно-курортное лечение, проведения семинаров,

тренингов личностного роста и обеспечения их квалифицированной психологической помощью. Ведь даже психологу иногда требуется психолог.

Библиографический список

1. Актуальные проблемы современной психологии [Электронный ресурс]. – URL: <https://helpiks.org/6-53938.html>
2. Филатов В. А. Проблемы социальной работы и пути их решения [Текст] / В. А. Филатов, М. А. Денисова, С. С. Ковальчук // Международный научно-исследовательский журнал. – Екатеринбург, 2014. – № 1. – Ч. 4. – С. 89–90

ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

Кравченко И. В.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. п. н., доцент Н. В. Савина

В психологии, педагогике и социологии имеется множество проблем, теоретическое и практическое значение которых оправдывает выделение и существование данных областей знания [1].

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что изучение проблем, связанных с обучением, всегда будет занимать центральное положение в психологии, педагогике и социологии.

Итак, как одну из важнейших проблем в данных областях можно выделить традиционную проблему соотношения обучения и развития.

Изучением данной проблемы занимались многие известные ученые. Мысль о том, что основную роль в образовании играют природные задатки человека, появляется еще в работах Я. А. Коменского [2]. Эта тема в разных вариантах рассматривалась многими психологами и педагогами, в том числе К. Д. Ушинским, П. П. Блонским и др. [там же].

В разные периоды истории науки предлагались разные решения этой проблемы. Это связано с изменением представлений о развитии личности человека и с изменением процесса обучения, а также со сменой методологических установок [3]. Проблема соотношения обучения и развития, в первую очередь познавательного, в настоящее время переросла в проблему соотношения обучения и развития личности, создав новые ракурсы формирования системы образования. Смещение смысловых акцентов в рамках этой проблемы объясняется рядом причин.

1. Образование в современном мире не может и не должно быть направлено лишь на формирование знаний и умений.

2. Образовательные учреждения не успевают за процессами развития науки, обогащения и увеличения объема знаний, поскольку нельзя постоянно увеличивать сроки общего и профессионального обучения. Следовательно, образование должно быть направлено не на постоянное увеличение объема учебного материала, а на формирование у обучающихся способности к самостоятельному и непрерывному самообразованию.

3. Длительное время учет возрастных особенностей детей считался приоритетным и неизменным принципом обучения. Но если возрастные особенности и правда полностью детерминировали бы способность к обучению, то никакое обучение не в состоянии было бы преодолеть возможности того или иного возраста, ограниченные природой. Выявление соотношения обучения и развития личности позволяет устранить с помощью обучения ограничения, которые накладывает на педагога возраст учащихся, расширить их возможности.

Для начала нужно сказать, что данная проблема – соотношение обучения и развития – вытекает из общенаучной и общепсихологической проблемы, т. е. проблемы генотипической и средовой обусловленности развития человека. Как отмечает Р. С. Немов, «проблема генетических источников психологии и поведения человека является одной из важнейших в психологической и педагогической науках, поскольку от ее правильного решения зависит принципиальное решение вопроса о возможностях обучения и воспитания детей, человека вообще» [4, с. 63].

В истории психолого-педагогической мысли можно выделить три точки зрения на вопрос о соотношении влияний генотипических и средовых факторов на развитие человека. По мнению А. Г. Асмолова, не только конкретные действия по отношению к личности, но и теоретические схемы анализа ее развития зависят от образов человека в культуре и науке [8]. Существование в психологической науке трех образов человека: «ощущающего человека», «нуждающегося человека» и «запрограммированного человека» – привело к несовпадению содержания терминов «индивид», «личность» и «индивидуальность». В результате мы имеем обособленное становление биогенетической, социогенетической и персоногенетической ориентаций в науках о человеке.

Психологи биогенетической ориентации рассматривают проблемы развития человека с точки зрения его антропогенетических свойств, как-то: задатки, темперамент, биологический возраст, пол, тип телосложения, нейродинамические свойства мозга, органические побуждения и др.). Эти свойства проходят самые разные ступени созревания по мере реализации филогенетической программы вида в онтогенезе. Ведущую роль в созрева-

нии играют компенсаторные и приспособительные процессы организма, которые изучаются в таких научных областях, как психофизиология индивидуальных различий, психогенетика, психосоматика, нейропсихология, психоэндокринология и сексология [4].

Социогенетическая ориентация – это такая ориентация, в фокусе зрения которой находятся социализация человека, освоение им принятых в обществе норм и ролей, приобретение характерных для данного общества установок и ценностных ориентаций, формирование социального и национального характера человека как единицы социума. Это предмет исследования социальной психологии, этнопсихологии, исторической психологии.

Персоногенетическая ориентация ставит во главу угла следующие проблемы [9]:

- активность;
- самосознание личности;
- ее творчество;
- формирование «я»;
- борьба мотивов;
- воспитание индивидуального характера и развитие способностей;
- реализация личностного выбора;
- поиск смысла жизни на протяжении всего жизненного пути индивида.

С изучением данных аспектов личности связана общая психология личности, разные процессы которой освещаются в психоанализе, индивидуальной психологии, аналитической психологии и гуманистической психологии [7].

Подводя некоторые итоги всему вышеизложенному, мы можем сказать, что обособление биогенетического, социогенетического и персоногенетического направлений в науке о человеке есть проявление метафизической схемы детерминации развития личности двумя факторами: фактором среды и фактором наследственности. В рамках системно-деятельностного историко-эволюционного подхода (Б. Г. Ананьев), предлагается иная схема детерминации развития личности. Согласно данной схеме, свойства человека как индивида суть «безличные» предпосылки развития личности, но посылки эти с течением времени могут стать результатом данного развития [8].

Библиографический список

1. Биологическое и социальное в развитии человека : сб. статей [Текст] / под общ. ред. Б. Ф. Ломова. – М., 1977. – 220 с.

2. Возрастная и педагогическая психология : учеб. пособие для пед. ин-тов [Текст] / А. Петровский, Н. Непомнящая, В. Мухина и др. ; под ред. А. Петровского. 2-е изд. – М. : Прогресс, 1985. – 352 с.

3. Основы педагогики и психологии высшей школы : учеб. пособие для слушателей курсов и фак-тов повышения квалификации преподавателей вузов [Текст] / В. С. Аванесов, А. А. Вербицкий, Л. Б. Ительсон и др. ; под ред. А. В. Петровского. – М. : Изд-во МГУ, 1986. – 302 с.

4. Немов, Р. С. Психология : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 2 кн. [Текст] / Р. С. Немов. – Кн. 2. Психология образования. – М.: Просвещение : Владос, 1994. – 496 с.

5. . Асмолов, А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 768 с.

6. Айсмонтас, Б. Б. Педагогическая психология : учеб. пособие. – М. : МГППУ, 2004. – 368 с.

7. Крутецкий, В. А. Основы педагогической психологии [Текст] / В. А. Крутецкий. – М. : Просвещение, 1972. – 255 с.

8. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2010. – 282 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЕННОЙ ПЕДАГОГИКИ

Лобарев Е. Г.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. п. н., доцент Н. В. Савина

Авраам Линкольн – одна из самых популярных и передовых личностей своей эпохи. Каким запомнился он мировому сообществу? Великим человеком, который победил такой порок своей страны и своего времени, как рабство, показав всему миру, что можно развиваться и без этого. Он был фермером, юристом-самоучкой, президентом, политиком, военным руководителем и просто прогрессивно мыслящим человеком, который смог объединить и друзей и врагов во имя своей мечты и воплотил ее в реальность. На мой взгляд, еще не менее важная заслуга этого человека в том, что он понимал, что если не заложить здоровое семя в девственное сознание молодого поколения, то будущее может и не быть светлым и прекрасным. В 1855 г. Авраам Линкольн пишет «Письмо учителю моего сына». *Читая это письмо, мы чувствуем отцовскую любовь и заботу о ребенке. Письмо содержит по-настоящему важные наставления, имеющие вневременную ценность.*

1. Не все люди одинаково справедливы, не все искренни. Но надо учить наших детей тому, что на каждого подлеца найдется герой, что на каждого самого грязного политика найдется преданный и бескомпромиссный лидер.

2. Если перед вами враг безгранично сильный, то найдется и преданный друг. Но на это потребуется время.

3. Если вы заработали доллар, то это намного ценнее, чем пять найденных.

4. Нужно уметь проигрывать с честью и достоинством и оценивать более сильного противника, извлекая урок, а также наслаждаться победами.

5. Зависть – плохой партнер в начинаниях.

6. Одержат победу над задирами и хвастунами легче всего.

7. Необходимо интересоваться мудростью поколений через книги.

8. Находите свободное время, чтобы поразмыслить над такими вечными вопросами, как птицы в небе, пчелы в лучах солнца и цветы на зеленых склонах холма. Находите время на то, чтобы, на шаг отойдя от действительности, вспомнить о прекрасном.

9. В школе необходимо учить также тому, что намного почетнее потерпеть неудачу, чем обмануть. Необходимо доверять своим собственным идеям и мыслям, даже если кто-то считает это заблуждением. Надо быть мягким с мягкими людьми и жестоким с жестокими.

10. Не надо следовать за толпой и примыкать к победителям – научитесь выслушивать все стороны и людей и то, что вы услышите, трактуйте под углом истины.

Особенно эти принципы важны в процессе обучения молодого не закаленного сознания. Они актуальны и в наше время, на современном витке спирали развития нашего быстро меняющегося общества, для каждого человека, которому не безразличен этот далеко не спокойный мир. Известно, что воспитание личности молодого человека на этапе трансформации – самая важная задача педагогики для построения счастливого будущего, а если к этому прибавить военный аспект – воспитание его как защитника Отечества в нынешнем беспокойном мире, полном различных политических конфликтов, которые зачастую решаются с позиции силы, – то задача эта окажется первоочередной. На нынешнем этапе развития общества во всем мире остро стоит вопрос воспитания молодого поколения, которое придет на смену нынешнему. Это связано непосредственно с духовным кризисом, который наблюдается на современном этапе развития общества.

Данная статья актуальна тем что, несмотря на множество событий последних лет, негативное отношение к советскому прошлому усиливается, подогреваемое западными политиками и «доброжелателями». Но, несмотря на

весь негатив, в научных кругах возрастает интерес к его огромному опыту и военно-педагогическому наследию. Обращение к опыту СССР в военной педагогике связано с тем, что перемены, происходящие сегодня в Вооруженных силах, во многом похожи на те, которые были в вооруженных силах во времена их формирования и совершенствования в условиях жизни Советского государства, и имеют схожую с ними динамику развития с изменениями.

Теоретическая и практическая значимость проблемы для будущего Вооруженных сил, некачественная проработка положительных и перспективных идей в военно-педагогической науке обусловили выбор темы статьи.

С момента формирования первых воинских подразделений как специфической ветви власти, на которую опирается государство и которая обеспечивает защиту от внешних угроз, важнейшим аспектом воинской деятельности является подготовка квалифицированного мобилизационного резерва для защиты нашей страны. Другими словами, обучение и воспитание молодого поколения солдат и офицеров. В этом направлении деятельности и развивается военная педагогика – всеобъемлющее и первостепенное средство разносторонней подготовки будущих воинов к успешному ведению боевых действий в различных условиях современного боя.

Так что же такое военная педагогика, какое определение ей можно дать? Скорее всего, военная педагогика – это специфическое направление педагогической науки, процесс, который направлен на воспитание будущих защитников Родины, а также обучение военнослужащих и воинских коллективов в подготовительный период успешному ведению боевых действий в различных условиях.

Впервые педагогическое искусство в военной области возникло как деятельность командиров и подчиненных, направленная на привитие воинам определенных навыков, необходимых для ведения боевых действий в составе подразделений. В течение длительного времени накапливались знания и опыт в области обучения и воспитания военнослужащих. Эти знания и опыт передавались и передаются от одного поколения другому в виде сказаний, заветов, пословиц, поговорок: «...их позитивный или негативный опыт должен служить нам для улучшения нашего общества и предотвращения повторения ошибок прошлого...» [1].

С развитием и совершенствованием военного дела, особенно с образованием государственности, созданием довольно многочисленных и хорошо вооруженных регулярных армий, военно-педагогическая мысль получает большой толчок к дальнейшему развитию. Огромный опыт вооруженных

конфликтов и различных боевых действий находит отражение в письменных документах, таких, как различные инструкции, наставления, уставы, приказы, на основе которых военная деятельность регламентируется с научной точки зрения. Огромный вклад в военное образование внесли Петр I, Д. Ф. Ушаков, С. О. Макаров, А. В. Суворов, М. И. Кутузов.

Александр Васильевич Суворов сказал: «Если вы хотите истинной славы, следуйте по стопам добродетели... Кто за нею бежит – она бежит от того, а истина благосклонна одному достоинству» [2].

В конце XIX – начале XX в. военно-педагогическая наука начинает формироваться как самостоятельная научная отрасль на основе трудов великих полководцев того времени И. Э. Якира, М. В. Фрунзе, М. Н. Тухачевского, их огромного практического опыта, набранного на полях сражений. Данный боевой опыт был неоценим для обучения и воспитания воинов в годы Гражданской и Великой Отечественной войн. Он стал основной базой, на которой в дальнейшем, с развитием общества и вооруженных сил в целом, формировалась современная военная педагогика как наука.

Но на передовые взгляды того времени особый отпечаток наложил великий педагог, педагог от бога А. С. Макаренко – человек, который дал миру методы воспитания молодых людей с непростой судьбой через коллектив и труд. Эти методы успешно использовали командиры в военной педагогике. Подготовка молодого поколения в духе патриотизма и коллективизма была сложной задачей. Главным направлением идей А. С. Макаренко было воспитание в коллективе и через коллектив, с использованием влияния коллектива на молодое неокрепшее сознание. На примерах старших поколений и положительных примерах передовиков, которые находились в коллективе рядом с молодыми, Макаренко прививал своим воспитанникам передовые моральные принципы того времени, которые перекликаются с принципами Авраама Линкольна, приведенными выше. Эти идеи были внедрены в военную педагогику, так как воинский коллектив в вооруженных силах играет основную роль.

В настоящее время в военной педагогике отмечается активизация изучения проблемы кризисных моментов в воспитании военнослужащих. Большими темпами продвигается работа по переработке и оптимизации методологических основ отечественной военной педагогики. Применение инновационных технологий в вооруженных силах вывело военную педагогику на новый уровень. Такой нестандартный подход к методологии военной педагогики позволил качественно оценить накопленный научный потенциал, с наибольшей эффективностью внедрять повсеместно имеющиеся научные достижения.

На данном этапе становления военной педагогики происходит переоценка ценностей, переосмысление передового опыта войск, а также передового зарубежного опыта с учетом возможного его применения в обучении и воспитании современного воина, готового к любым поворотам в бою и готового принимать нестандартные решения, которые приведут к успеху и победе на поле боя. Ведется переработка основных программ по направлениям многоуровневой военной подготовки специалистов.

Ускорение жизни и деятельности современного человека накладывает отпечаток на психолого-педагогическую подготовку современных военнослужащих. В настоящее время основной задачей военной педагогики является повышение педагогической культуры офицерского, а через него и рядового состава. Решение этой задачи – одно из важнейших направлений учебно-воспитательного процесса в войсках.

В современном мире назрела необходимость в военных специалистах высшей квалификации. В связи с этим требуется:

- 1) обновить научно-педагогические кадры в соответствии с условиями нашего времени;
- 2) стимулировать выпускников военных учебных заведений к получению послевузовского образования и ученой степени;
- 3) переоснастить военно-учебные заведения и привлечь специалистов научно-педагогических специальностей в связи с задачами военного образования.

В современном обществе совсем по-другому смотрятся такие исторические ценности, как честь, достоинство, защита Отечества, патриотизм, долг.

Подводя итоги вышесказанному, приступая к разработке методов и методик развития профессиональных компетенций, мы можем сказать, что необходимо не только современный незамысленный взгляд на методологическое обоснование, но и анализ социальной реальности общества, ситуационной ориентации на гражданина этого общества как самое главное достояние, что даст нам возможность в соответствии с последними требованиями в области профессионального обучения повысить уровень профессиональной подготовленности военнослужащих.

Библиографический список

1. Громов, В. Протоколы Русских Мудрецов [Текст] / В. Громов. – М., 2016. – 190 с.
2. Стратегия духа: Основы воспитания войск по взглядам А. В. Суворова и М. И. Драгомирова [Текст] / сост. А. Е. Савинкин, И. В. Домнин. – М. : Русский путь, 2000. – 184 с.

О ДУХОВНОСТИ И БЕЗДУХОВНОСТИ

Оразов Т. С.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. псих. н., доцент В. А. Шамис

В настоящее время много говорится о духовности и о полярном ее проявлении – бездуховности – в современном мире, причем (что особенно не нравится определенной категории населения) среди молодежи.

Много копий сломано в диспутах и диалогах на данную тему, но не будет лишним рассмотреть ее еще раз.

Когда говорят о роли духовности и подчеркивают особую ее значимость в контексте проблем современного мира, то обязательно упоминают о кризисе духовных ценностей, утрате гуманистических нравственных ценностей, о том, что мораль как таковая оказалась в плену идейно-политических интересов определенных стран и финансово-производственных олигархических группировок.

Обществу становится все более очевидно, что действия правительств и государств по принципу «сначала экономика, а потом духовность», способствовали усугублению духовного кризиса и что одними только социально-экономическими и политико-правовыми реформами преодоление кризиса духовности уже невозможно [1].

Представителям государственных структур и всему обществу в таких странах постсоветского пространства, как Россия и Казахстан, становится совершенно ясно и очевидно, что без выработки новых идеалов, без национальной идеи невозможно дальнейшее позитивное развитие всех других сфер жизнедеятельности и что будущее грядущих поколений зависит от нравственности каждого человека.

В контексте всего вышесказанного сначала хотелось бы все же разобраться с тем, что же такое духовность.

Духовность рассматривается как определенная позиция ценностного сознания – политического, религиозного, нравственного, причем основное место в этой позиции занимает духовность в сфере моральных отношений.

Представления о духовности тесно связаны с понятием индивидуальных ценностей, ее определяют как специфическое качество, характеризующее мотивацию и смысл поведения личности.

Общим для многих подходов к исследованию понятия «духовность» является признание ее связи с индивидуальными смыслами и ценностями. Под духовностью подразумевают смену верховенства узколичностных по-

требностей и личностных ценностей, жизненных отношений, являющихся определяющими в жизни человека. Когда говорят о духовности, то перестают апеллировать узколичностными, эгоистическими, эгоцентрическими целями и задачами.

В настоящей статье проблема духовности рассматривается автором если не в масштабах всего человечества, то уж в контексте государственной политики и устремлений общества в таких странах постсоветского пространства, как Казахстан и его ближайший сосед – Россия.

Иногда приходится слышать высказывания или рассуждения о том, что столь высокие материи свойственны лишь людям высокодуховным, интеллектуально развитым и образованным, однако позволю себе не согласиться с подобной трактовкой, для чего хочу привести несколько примеров.

Всем известен подвиг Ивана Сусанина. Так, в XVII в. при нападении польского войска на Русь Ивана Сусанина, крестьянина Костромского уезда, взяли в проводники для большого отряда польских интервентов, за что Сусанину полагалось вознаграждение. Но вместо этого герой завел поляков в непроходимые дебри, в дремучий лес. После нескольких часов блужданий интервенты догадались, что Сусанин решил погубить их. Даже под продолжительными пытками он не указал врагам обратной дороги. Поляки убили Сусанина, но и сами вскоре погибли в лесных болотах. Сегодня имя этого благородного человека увековечено.

Или же пример одного из казахстанских героев Великой отечественной войны – красноармейца-девушки Маншук Маметовой, имя которой действительно овеяно славой. В период боев с немецко-фашистскими захватчиками она из своего пулемета уничтожила множество вражеских солдат. Она погибла, но ее до сих пор помнят и чтут как в Казахстане, так и в России.

Надо сказать, что эти люди были простыми, скромными, такими же, как их окружающие, ничем исключительным не выделявшимися в своей обычной жизни, но когда наступил тот самый момент, истинная духовно-нравственная сущность человека проявила себя. Применительно к таким случаям мы и говорим о высокой духовности, о высокой нравственности человека.

Таких примеров можно привести множество, ими полна наша история. Таким образом, выводы и суждения некоторых литераторов и философов буржуазно-капиталистического толка не соответствуют действительности. Также мне хотелось коснуться вопроса о том, о чем сейчас размышляют многочисленные эксперты, политологи, педагоги, психологи и др., – о так называемом феномене бездуховности нашего современного

общества. Я категорически не согласен с тем, что современное общество лишено духовности.

Ведь даже простейшие выводы как философов, педагогов, психологов, так и представителей всего общества свидетельствуют о том, что без духовно-нравственной составляющей, без духовной сферы человека можно уподобить бездушному механизму прожигания жизни и единственной живой его чертой будет вечная, как сам мир, способность к деторождению.

А между тем, в мире каждую минуту, каждую секунду люди встречаются, влюбляются, женятся – следовательно, в мире есть и людям свойственно одно из таких проявлений духовности, как любовь. Какое чувство может быть еще более высоким, более духовным, чем любовь! Из этого можно сделать вывод, что большинство – порядочные и добрые люди, которые просто не задумываются о своем духовном развитии, ибо их не мучает «духовная жажда».

Постоянно, если не каждый день, происходят события, которые свидетельствуют о проявлении нравственности каждого человека, духовности общества того или иного государства, будь то Россия или Казахстан, ведь духовность и мораль являются неотъемлемыми и обязательными составляющими становления человека. Как известно, именно духовность отличает людей от всех других живых существ, составляет родовую человеческую сущность, поэтому мораль можно рассматривать как главный элемент, как основу и даже как совершенно необходимое условие всей духовности вообще.

Вместе с тем, после развала Советского Союза как в России и Казахстане, так и в других странах постсоветского пространства общество действительно оказалось несколько ценностно-дезориентированным, что может свидетельствовать о картине перемещения или нарушения всемирно известной психологической пирамиды базовых потребностей Абрахама Маслоу, когда самая верхняя составляющая в этой пирамиде, духовная, деформировалась или же была перемещена на самую нижнюю, совершенно не свойственную ей ступень.

Ведь как известно всем имеющим некоторые познания в области психологии, пирамиду А. Маслоу составляют три ступени, определяющие основные базовые потребности человека: материальные, социальные и духовные, т. е. названные потребности распределяются в таком же порядке, снизу вверх – таким образом, данная пирамида будет отображать целостный профиль полноценной, сформированной, зрелой личности человека.

Следовательно, если брать за основу личностного профиля каждого человека пирамиду потребностей А. Маслоу уже в ее нарушенном виде при рассуждениях о всеобщем, глобальном духовном кризисе, то стоило бы ут-

верждать о нарушении этой модели построения человеческой личности у большинства людей, при том что вышеприведенные примеры показывают совершенно иную, если не столь стабильно позитивную, то достаточно приемлемую, не лишенную значительной надежды и оптимизма картину, при том что нельзя, конечно же, отрицать определенной трансформации ценностей, прежде всего в системе «человек–человек». Для подтверждения своего предположения обращусь к Л. С. Выготскому, Д. Б. Эльконину, М. Буберу, согласно теории которых «я» изначально следует из «ты»: они утверждают, что формированию отношения человека к миру предшествует выращивание его отношения к другому человеку, в чем, видимо, и заключается подлинная духовность, подлинная событийность жизни [2, 3, 4].

Психолог В. В. Знаков в своей трактовке основных направлений природы феномена духовности значимую роль отводит эмоционально-образному восприятию продуктов человеческой культуры [5].

В. Г. Федотовой в целом разделяется данная трактовка, но духовность рассматривается ею как принцип саморазвития и самореализации человека, обращения к высшим ценностным инстанциям конструирования личности, то есть развитие и самореализация духовного начинается тогда, когда человек осознает общечеловеческие духовные ценности: истину, добро и красоту [6]. Такой человек будет находить в искусстве и в культуре вообще поддержку и подтверждение своим идеалам.

Я думаю, что здесь было бы уместным и правильным отметить, что духовность – это личное стремление человека, который видит мир неискаженным, таким, как есть. Духовный человек обретает душевный покой, веру в себя, любовь к ближним, он считает служение людям самым важным приоритетом. Это его внутренняя потребность, исходящая из души, пришедшая и возвращенная из детства, от всех тех и от всего того, что его окружало, в том числе и в первую очередь от его родителей.

Духовность определенно повышает качество жизни. Духовно развитый человек пытается познать истину своего существования, он стремится к знаниям, к труду, верит в себя. Таким образом, он находит и свою мудрость, и свое счастье. Духовность – это богатство души человека. Вокруг нее существует так много споров, проблем, вопросов, что однозначного ответа нет и быть не может...

Отсюда вытекает очень значимый и важный для анализа феномена духовности вывод о том, что полностью бездуховных людей нет и духовность не находится в прямой связи со способностями, интеллектом, образовательным уровнем человека. Духовным может быть и человек со средними или низкими способностями, а талант может быть бездуховным: например, кон-

структуры оружия массового поражения, когда работают над своими изобретениями, совершенно точно и четко представляют, для чего может быть или же как уже было использовано их смертоносное оружие.

В контексте темы данной статьи и исходя из своего жизненного опыта простого человека и профессионального опыта практического психолога, в заключение я прихожу к выводу, что «кольцо всевластия» еще не оказалось полностью в руках материалистов, бездуховных дельцов мира сего, а значит, наш прекрасный и добрый мир еще не рухнул в пропасть т. н. духовного кризиса и для сохранения этого мира будут хороши все средства и методы всех заинтересованных структур: школы, религии, государственных органов.

Библиографический список

1. Роль духовности в современном мире [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.oboznik.ru/?p=52564#more-52564>
2. Выготский, Л. С. История развития высших психических функций [Текст] / Л. С. Выготский // Выготский Л. С. Развитие высших психических функций. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1960. – С. 13–223.
3. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды [Текст] / Д. Б. Эльконин. – М. : Педагогика, 1989. – 560 с.
4. Бубер, М. Изреченное слово [Текст] / М. Бубер : [пер. с нем. А. Н. Портнов] // Личность. Культура. Общество. – М. : АНКО «Независимый инст-т гражданского общества», 2008. – Вып. 2 (41). – С. 19–27
5. Знаков, В. В. Духовность человека в зеркале психологического знания и религиозной веры [Текст] / В. В. Знаков // Вопросы психологии. – М., 1998. – № 3. – С. 104–105.
6. Федотова, В. Г. Практическое и духовное освоение действительности [Текст] / В. Г. Федотова : Инст-т философии АН СССР. – М. : Наука, 1991. – 132 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОБМЕНА ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Сафарова А. М.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. псих. н., доцент В. А. Шамис

Последние десятилетия одной из востребованных задач для руководителей в академической и бизнес-среде является управление обменом умениями. Если коллеги делятся своими познаниями, например тайной мастерства, ноу-хау либо навыком работы с планами, организация получает выгоду от снижения расходов по поиску апробированных решений другими работниками, от возрастания числа и качества новых идей, а также от сохранения познаний внутри организации в случае, если сами коллеги уходят. При этом оттого что

образование принадлежит не организации, а отдельным сотрудникам, триумф организационных инициатив по управлению обменом познаниями зависит от желания работников поделиться познаниями с коллегами. Для работников, в свою очередь, не появляется обмена познаниями [1].

Обмен познаниями может выйти за пределы их индивидуальных функциональных обязанностей и рассматриваться как опасность статусу организации либо риск снижения ее ценности на рынке труда. Эти противоречия интересов обосновывают необходимость изыскания сильных психологических факторов, способных влиять на активность работников в процессе обмена умениями. Обмен познаниями – это перспективное направление современных междисциплинарных изысканий в области теоретико-методологических разработок в науке об управлении. Суммирование навыка обмена умениями, его всесторонний обзор, обнаружение вероятностей применения новых организационных моделей и способов становятся одними из ключевых задач теории и методики управления [2].

Огромная часть организаций начинает рассматривать познание как тактический источник, в связи с чем появляется необходимость его результативного применения. Начальники организаций ищут новые инструменты управления образованием, внедряют тезисы обмена познаниями в корпоративную культуру, улучшают внутренние корпоративные коммуникации с целью улучшения производительности и конкурентоспособности организации [3].

Управление процессом обмена познаниями в организациях требует научно обоснованных рекомендаций, основанных на изыскании устойчивых тенденций и основ современного экономического становления. Задача науки заключается в создании основных путей управления процессом обмена умениями в организациях. Обучение сотрудников и обмен умениями в организациях требуют построения такой системы управления образованием, которая предусматривает мотивацию транспортеров информации к ее созданию и обмену ею, а также формирование организационной культуры, содействующей этим процессам. При этом актуально создание цельного информационного пространства и систем коммуникаций в организации, которые позволят объединить базы данных о заказчиках, подрядчиках, операциях разных функциональных подразделений.

Суть обмена умениями можно описать в виде метафоры паутины либо рыболовной сети. В этой сети существуют узлы, которые могут быть координационным центром, но нет центра, который издает распоряжения, распространяет указания и направляет вниз. Принцип, по которому построена такая система, – это не принцип должностования, а принцип «взаимного притяжения» [4].

Мотивацией к обмену умениями является групповая ответственность за собственные интересы, итоги работы.

Ключевая задача начальника – создать среду, содействующую обмену познаниями:

- предоставить организационные и технические возможности (пространство, время, инструменты) для групповой работы, спецтехнологии для хранения и разделения информации;
- предложить соответствующее обучение (тренинги и семинары, стажировки, учебную и методическую литературу);
- поддерживать и мотивировать работников к обмену умениями (конкурсы, премии, корпоративные бюллетени);
- ввести временные и другие ограничения для проектных команд, создавая управляемый стресс и необходимость сосредоточить познания и усилия;
- подать индивидуальный пример обмена умениями.

Существует два метода обмена познаниями: лицом к лицу и посредством технических средств (от обычной доски объявлений до комплексных высокотехнологичных решений). Удачная система комбинирует оба подхода. Но ключевая роль все же отводится непосредственным контактам людей [5].

В совокупности система управления обменом умениями должна быть нацелена на создание организационно-экономических, технологических и психологических условий для того, чтобы:

- отвечать на требования заказчиков поддержкой результативных инновационных решений, являющихся конкурентным преимуществом компании;
- воплощать умения в товары и услуги, применять нематериальные активы партнеров, осуществляя совместную техническую, функциональную, отраслевую экспертизу;
- ускорять обучение персонала и передачу навыков между членами коллектива;
- своевременно проводить исследования, связанные с производством новых знаний и скорейшим их воплощением в товары и услуги;
- создать и внедрить систему ответственности за достижение желаемого результата применения умений.

Нужно сберечь внутри организации определенные знания, умения и навыки, передавать людям, нуждающимся в них, трудиться сообща и создавать новые умения, а также хорошо ориентироваться в источниках профессиональной информации.

Образование становится экономическим объектом, а обмен умениями – видом экономической активности, влияющим на отношение субъекта к иным

экономическим объектам. В текущее время финансовые и физические активы могут оцениваться ниже умственных активов. Если рассматривать умственный капитал с точки зрения общественной либо экономической психологии, то очевидна двойная природа знаний в нынешней экономике: они действуют одновременно и как отчуждаемый товар, и как неотчуждаемая ценность [4].

С одной стороны, умения подлежат обмену между индивидами и организациями (скажем, в партнерском взаимодействии). Они могут покупаться, сохраняться, передаваться, инвестироваться, накапливаться и, соответственно, быть обезличены.

С другой стороны, знания отличаются от информации тем, что содержат дополнительную составляющую – ее оценку с точки зрения большей или меньшей важности для человека либо организации.

Отношение к знаниям наделяет их большим количеством значений, как и отношение к любым иным экономическим объектам: собственности, богатству, деньгам и т. д. Они могут рассматриваться как власть, вероятность общения, средство обеспечения индивидуальной безопасности и т. д. Умения, в отличие от денег, а также в отличие от других форм умственного капитала, таких, как авторские права, спецтехнологии и товарные знаки, не могут обезличиваться и передаваться в узком смысле слова. Во-первых, они являются итогом обучения, то есть формируются и представляют собой процесс, во-вторых, они включают в себя те психологические отношения, которые появились в ходе их создания и усвоения [6].

Познание имеет общественно-психологическую природу, потому что включает в себя не только информацию и личное значение, но и элементы группового сознания. Нередко умения формируются в совместной деятельности и включают в себя когнитивные и чувственные компоненты группового обращения к реальности. Это означает, что для понимания факторов и механизмов обмена умениями нужны системные теоретические модели процессов, ранее изученных в рамках межличностных отношений, общения, общественного знания, мелких групп, парных отношений и др. По этой причине психология мелких групп и теория первенства сближаются с такими научными направлениями, как теория управления умениями в организации самообучения. Психологов интересует, какие факторы влияют на реорганизацию обучающегося и мотивируют его на постоянное саморазвитие в профессиональной сфере.

Помимо отдельных факторов, на поведение в процессе обмена умениями влияет уровень умений работника: чем он выше, тем больше работников расположены к обмену умениями с коллегами. Навык работы сотрудника в организации является значимым и положительным предиктором поведения в обмене познаниями. Психологические факторы могут влиять на становление

умений и процесс их передачи. На процесс генерации познаний влияют интересы работника, тяготение к решению трудных задач, низкий уровень предотвращения неопределенности, склонность к риску, настойчивость и убежденность в себе, открытость освоению нового. Значимую роль играют всеобщие способности человека и стиль обучения [2].

Если попытаться составить список сфер, в которых управление обменом знаниями подтвердило свою производительность, то такому списку не будет конца. Обмен умениями, стимулирование работников к участию в процессе накопления и применения коллективных познаний и внедрению систем управления умениями, востребованы во всех отраслях экономики. Даже если компания работает в сфере, где конкурентные преимущества не играют решающей роли в становлении бизнеса, а инновации не являются основным критерием успеха, управление умениями все же нужно, потому что мы живем в эру возрастающей глобализации, быстрых перемен и активного взаимодействия. Сегодня управление познаниями – это не просто инструмент накопления богатства. Это средство выживания.

На основании ряда отечественных и зарубежных исследований можно выделить следующие психологические личностные факторы обмена познаниями в организации: самопроизводительность, макиавеллизм, ценностные ориентации, уровень базового доверия, силу организационной идентичности.

Библиографический список

1. Румянцева, И. В. Обмен знаниями в организациях как предпосылка инновационного развития / И. В. Румянцева // Современные проблемы управления социально-экономическими процессами : сб. статей – М. : МАКС Пресс, 2008 – С. 64–77
2. Журавлев, А. Л. Психология управления знаниями: состояние и перспективные направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик // Психологические проблемы современного российского общества. – М. : Институт психологии РАН, 2012. – С. 293–314.
3. Журавлев, А. Л. Социально-психологические факторы обмена знаниями в организации / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик, И. В. Никитенко // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – Тверь : Эргономическая ассоциация, 2009. – № 4. – С. 8–12.
4. Касавин, И. Т. Знание / И. Т. Касавин // Новая философская энциклопедия : в 4 т. – М. : Мысль, 2001. – Т. 12. – С. 51–52.
5. Журавлев А. Л. Обмен знаниями, групповая рефлексивность и корпоративная память как объекты социальной психологии / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик // Психологический журнал. – М. : Изд-во РАН, 2010. – № 3 (31). – С. 5–16.
6. Стивенсон, Д. Управление знаниями и стили обучения: нормативы для будущих учителей / Д. Стивенсон, Р. Данн // Психология обучения. – М. : Изд-во Современ. гуманитар. ун-та, 2005. – № 3 (25). – С. 54–57

ОСОБЕННОСТИ РЕЛИГИОЗНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ СЕВЕРОКАЗАХСТАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Синяков О. В.,

магистр религиоведения, аспирант ОмГУ им. Ф. М. Достоевского,
научный руководитель к. ф. н., профессор П. Л. Зайцев

В городе Петропавловске Северо-Казахстанской области осуществляет свою деятельность Центр общественного развития и информации. Одно из направлений данного центра – специальные социологические исследования в сфере религии, так как, по мнению казахстанских ученых, **«религиозность населения – один из самых динамичных социетальных факторов, который существенным образом влияет на цели развития общества, меняет ценностно-смысловой контекст жизнедеятельности граждан, формирует новую идентичность» [1].**

Изучение религиозности молодежи началось совсем недавно, и в настоящее время стало особо значимым в связи с появлением и распространением псевдоспортивных, оккультно-религиозных, террористических салафитских организаций, распространившихся по всему миру.

Объектом социсследований является молодежь от 14 до 29 лет, обучающаяся в различных учебных заведениях или уже работающая. Всего было опрошено 500 человек за период с сентября по ноябрь текущего года.

Согласно данным исследования, молодежь области отождествляет себя с определенной верой (86 %).

Но несмотря на это, большинство молодых людей отмечают, что весьма скромно и даже пассивно относятся к проведению религиозных обрядов: 64 % молодежи выбрали ответ «верую, но без фанатизма». Испытали затруднение при ответе на этот вопрос 5 % респондентов и 1 % ответили следующим образом: «верую, но не посещаю храмы», «верую, но религия для меня нечто второстепенное», «верую, но считаю религию инструментом управления народа», «религия и вера – разные вещи».

14 % молодежи не считают себя верующими и предложили следующие варианты ответов: «атеист», «агностик», «религия – это мифы», «религия существует для выманивания денег», «религия – это пережиток прошлого».

Далее был исследован уровень религиозности молодежи области. Согласно данным, большинство посещают храмы «несколько раз в год» (52 %). Меньшая часть респондентов выбрала вариант «несколько раз в месяц» (8 %); «несколько раз в неделю» (2 %) и «ежедневно» (1 %). Были и такие, кто никогда не бывал в храмах – 14 % . Так же 1 % респондентов ответили

весьма своеобразно на данный вопрос: «пару раз за всю жизнь», «случайно там оказался», «нет желания посещать данные объекты», «для меня это исторический экскурс».

На вопрос «Соблюдаете ли Вы обряды, присущие Вашему вероисповеданию?» большинство молодежи ответила «да» или «иногда» (61,2 %).

Соцопрос показал, что, большинство молодых североказахстанцев отмечают религиозные праздники (более 89 %). Чаще всего в своих ответах респонденты упоминают «праздники, предписанные религией» (21 %), «принятые в семье» (32,3 %) и «распространенные в обществе» (36,7 %).

Суммируя итоги проведенных исследований, мы можем с уверенностью сказать, что молодежь Северного Казахстана умеренно религиозна. Процент убежденных верующих – 10.

Духовенство области пользуется уважением среди молодежи. По данным проведенного опроса, 92,5 % молодых людей относятся с уважением и почтением ко всему духовенству или к большей его части. Доля негативных оценок не превышает 1 %.

Молодежь оценила свой уровень знаний в области религии следующим образом: как высокий – 14,4 %, как удовлетворительный – 57,2 %, как низкий – 28,4 %.

Перед молодежью также была поставлена задача охарактеризовать свое отношение к представителям иного вероисповедания. Большинство (39 %) высказались за уважительное отношение. Нейтральную позицию заняли 51 %. Негативно оказались настроены 2 % опрошенных. Не ответили на этот вопрос 6 %. 1 % респондентов предложили свои варианты ответов: «не уважаю проверженцев ИГИЛ» (запрещенная в РФ организация – прим. ред.), «не люблю тех, кто навязывает свою веру», «все люди братья», «люди как люди», «вера дается человеку от рождения и она не влияет на дружбу».

В представлении доминирующего большинства молодежи, религиозная ситуация в области является преимущественно благополучной. Более 91 % респондентов оценили религиозную ситуацию в области как благополучную или «скорее благополучную». отрицательную оценку религиозной ситуации дали 2 % молодых людей.

В области в настоящее время проживают представители 10 конфессий, поэтому поддержание межэтнического и межконфессионального согласия является одним из приоритетных направлений работы местных государственных органов.

Большинство молодежи (89 %) межконфессиональные отношения оценивают как дружественные. Считают, что есть скрытая напряженность в межконфессиональных отношениях, 0,4 % опрошенной молодежи.

По мнению респондентов, рейтинг факторов, в наибольшей степени влияющих на развитие религиозной ситуации в Северо-Казахстанской области, выглядит следующим образом: выявлен низкий уровень религиозной грамотности населения (49,3 %), и тот факт, что на религиозную ситуацию оказывают влияние нерелигиозные причины – социальная незащищенность (12 %), отсутствие перспектив и уверенности в завтрашнем дне (9 %), миграционные процессы (29,7 %).

16 % молодых североказахстанцев выступают за то, чтобы все религиозные объединения имели свободу и были равноправны, 26 % высказали мнение, что необходим контроль над религиозными объединениями со стороны государства, 30 % выступили в поддержку только традиционных религий: ислама и православия, – 18 % выразили мнение, что в Казахстане достаточно двух религий: ислама и православия (некоторые добавляли третью конфессию – католицизм), 8 % – «проголосовали» за государство без религий, так как они все «давно устарели».

Молодежь активно поддерживает политику нашего государства по отношению к религии (95 %).

Большая часть молодежи, 61 %, осознает опасность, которую несет религиозный экстремизм и терроризм Казахстану. 37 % считают, что нам ничего не угрожает.

Исходя из проведенных исследований, сделаем определенные выводы.

Во-первых, большинство юношей и девушек Северного Казахстана считают себя людьми верующими.

Во-вторых, основная масса опрошенных отдает предпочтение «религиям предков»: исламу и православию.

В-третьих, в религиозной практике молодежь достаточно умеренна: довольно редко посещает или совсем не посещает культовые объекты, соблюдает религиозные обряды и религиозные праздники лишь иногда, и то только принятые в семье и обществе. «Исследование подтверждает, что глубоких корней религиозности молодежь пока не имеет. Вероятно, в большей степени это не столько вера в Бога, сколько «мода» на религию в условиях религиозного бума. Но в то же время ученые отмечают, что у молодежи есть потребность в вере, в идеале молодежь относится положительно к религии, отмечает ее важную роль в жизни общества, симпатизирует ее ценностям» [2].

Либеральное отношение молодежи к религии, слабая религиозная грамотность, беспечность, лояльность, культивирование опасной романтики несут в себе и определенные риски попадания неокрепших умов в религиозные секты деструктивного толка и террористические организации.

В-четвертых, основная масса молодого населения считает, что государство должно оставаться светским, никакие религии не должны вмешиваться в управление государством.

В-пятых, молодежь придает значение опасности религиозного экстремизма и терроризма для Казахстана и достаточно информирована о мерах противодействия угрозам, проводимых государством.

Турецкий мыслитель современности Фетхуллах Гюлен сказал: «Молодежь означает все. И благодаря своей молодежи народ либо умирает, либо возрождается к жизни» [3].

Таким образом, исследование духовного мировоззрения молодого поколения сейчас актуально как никогда, ведь именно молодежь выбирает траекторию исторического движения общества, а нам, ученым и философам, необходимо вооружить ее знаниями о запрещенных в Казахстане экстремистских, террористических, оккультно-мистических организациях и в образовательных учреждениях усилить работу по вопросам профилактики религиозного экстремизма и терроризма.

Библиографический список

1. Шаукенова, З. К. Феномен религиозности в современном Казахстане (социологический взгляд). [Электронный ресурс] / З. К. Шаукенова, Е. Е. Бурова, М. К. Бектенова. – URL: <https://articlekz.com/article/15142/>
2. Салимов, Д. Молодежь и религия. [Электронный ресурс] /. Д. Салимов. – URL: <http://www.exclusive.kz/expertiza/obshhestvo/13137/>
3. Гюлен, Ф. Ислам о терроре и акциях террористов-смертников / Фетхуллах Гюлен, Эргюн Чапан.. – М. : Новый Свет, 2005. – 176 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://readera.org/duhovnye-cennosti-i-otnoshenie-kazahstanskoj-sovremennoj-molodezhi-k-islamskoj-14341117/>

УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ В ДОУ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Терещенко Л. В.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Совершенствование российской системы образования, введение Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО), Профессионального стандарта педагога (воспитатель, учитель) обозначают повышение авторитета дошкольного образования.

Дошкольное образование является первой ступенью общего образования. Это накладывает особые обязательства на детские сады, которые должны обеспечивать необходимые условия для осуществления образовательного процесса и реализовывать образовательные программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО.

Процесс реформирования российского дошкольного образования, воспитания и развития дошкольников определяет потребность в увеличении роли и значения методической работы в дошкольной образовательной организации. У воспитателей возникла потребность в повышении уровня определенных знаний и каждодневной методической поддержке для грамотного и осознанного построения целостной психолого-педагогической работы. В настоящее время реальный уровень постановки методической работы в детском саду становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Эти изменения связаны с появлением нового законодательства, устанавливающего нацеленность развития системы дошкольного образования и повышенные требования к профессиональной компетенции педагога [1].

Л. И. Фалюшина рассматривает методическую работу как функцию руководства качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения – обучения детей и одновременного повышения, расширения знаний, умений и навыков воспитателей, необходимых для качественного осуществления педагогической деятельности по всестороннему воспитанию детей [2].

Методическая работа в ДОО – важный компонент руководящей деятельности заведующей детским садом. При этом нужно изучать ее как систему, с одной стороны, закрытую относительно предмета своей деятельности, с другой – открытую, входящую в общую систему руководства и подверженную влияниям извне [3].

Цель методической работы в ДОО в условиях реализации ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: рост профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание определенной цепи непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника, создание необходимых условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса [4].

С введением и реализацией ФГОС ДО возникла потребность в преобразовании дошкольного образования и повышении его качества. А это, в свою очередь, предполагает изменение руководства методической работой в ДОО. Управление методической работой в детском саду осуществляется на основе

общих принципов. Н. А. Кузнецова, Д. Е. Яковлев в своем исследовании описывают следующие концепции руководства [5].

1. Актуальность – связь с практической реализацией закона РФ «Об образовании», учет проблем, с которыми сталкивается тот или иной педагогический коллектив.

2. Научный подход: вся система повышения квалификации педагогов должна соответствовать современным научным достижениям в самых разных отраслях знания.

3. Системный характер – подход к методической работе как к целостной системе, успешное функционирование которой возможно только при единстве целей, задач, содержания, форм и методов работы с коллегами.

4. Комплексный характер: все направления повышения квалификации воспитателя должны быть едины и взаимосвязаны.

5. Последовательность, преемственность, непрерывность и массовость – все эти принципы предполагают, что воспитатели будут вовлечены в различные формы методической работы в течение всего учебного года; таким образом, методическая система преобразовывается в часть системы непрерывного образования.

6. Творчество – создание в ДООУ своей системы методической работы.

7. Конкретность – учет особенностей ДООУ, индивидуальный подход к педагогу.

8. Направленность: в работе по повышению квалификации педагогов должно выделяться главное, существенное.

9. Единство теории и практики в деятельности педагогов.

10. Оперативность, гибкость, мобильность – одним словом, способность быстро принимать образовательную информацию и делиться ею с учетом индивидуальных особенностей педагогов.

11. Коллективизм: групповые занятия должны чередоваться с индивидуальными и разумно сочетаться с самообразованием педагога.

12. Совершенствование навыков – постоянное повышение образовательного уровня воспитателей, оказание им квалифицированной помощи не только в вопросах теории, но и непосредственно в практической деятельности, что должно привести к улучшению результатов педагогического труда.

13. Создание педагогам необходимых условий для комфортной работы, моральных, психологических, гигиенических, а также предоставление им свободного времени для творческой деятельности.

В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич указывают, что в руководстве методической работой воспитателя следует исходить прежде всего из общих принципов в изучении профессиональной деятельности:

- а) принцип единства сознания и деятельности;
- б) принцип единства личности и деятельности;
- в) принцип взаимосвязи внешних и внутренних условий;
- г) принцип личностного подхода к человеку [1].

Сегодня в практике руководства детским садом, по мнению А. Н. Морозовой, отмечается наличие системы методической работы, обладающей возможностью решать образовательные проблемы в русле изменившихся социально-культурных ценностей и приоритетов:

- осуществлять дифференцированный, системный подход к организации работы с воспитателями;
- учитывать их индивидуальные особенности, возможности, профессиональные запросы;
- развивать творческие способности и инициативу каждого члена педагогического коллектива;
- создавать условия для вариативности образования;
- стимулировать образовательные инициативы [6].

Таким образом, в данной статье мною было охарактеризовано управление методической службой дошкольного образовательного учреждения в настоящее время.

Библиографический список

1. Дуброва, В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении : метод. пособие [Текст] / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич . – М. : Новая школа, 1995. – 128 с.
2. Фалюшина, Л. И. Обучение воспитателей планированию педагогической деятельности в системе методической работы [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : защ. 14.10.1992 : [место защиты : Моск. гос. заоч. пед. инст-т] / Лариса Игоревна Фалюшина. – М., 1992. – 15 с.
3. Беляева, В. А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования : методические рекомендации [Текст] / В. А. Беляева, А. А. Петренко . – М. : Аркти, 2004. – 160 с.
4. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДООУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К. Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2008. – 96 с.
5. Кузнецова, Н. А. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: пособие для руководителей и педагогов [Текст] / Н. А. Кузнецова, Д. Е. Яковлев. – М. : Айрис-пресс, 2003. – 96 с.
6. Морозова, А. Н. Управление методической работой в ДООУ на диагностической основе [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 : [место защиты : Моск. пед. гос. ун-т] / Анжела Николаевна Морозова. – М., 2000. – 16 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ В СИСТЕМЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Троценко И. Г.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. псих. н., доцент О. А. Таротенко

В ноябре 2019 г. на базе ЧУООВО «ОмГА», проходила всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы методологии, научно-педагогических исследований и практической деятельности педагога». Были заслушаны следующие доклады.

1. Роберт И. В., академик РАО, д. п. н., профессор, руководитель Научной школы «Информатизация образования», главный научный сотрудник ФГБНУ «Институт стратегического развития образования Российской академии образования», г. Москва. *Методология научно-педагогического исследования современного периода информатизации образования.*

2. Чекалева Н. В., член-корреспондент РАО, профессор, д. п. н., директор Института инновационного и инклюзивного образования, зав. кафедрой педагогики Омского государственного педагогического университета, г. Омск. *Особенности исследования современного образования.*

3. Дроботенко Ю. Б., д. п. н., профессор кафедры педагогики Омского государственного университета, г. Омск. *Современные методы педагогического исследования.*

4. Лопанова Е. В., д. п. н., профессор, зав. кафедрой педагогики, психологии и социальной работы Омской гуманитарной академии, г. Омск. *Методологическая подготовка преподавателя ВУЗа: типичные ошибки в исследовательских работах студентов.*

По окончании выступлений были проведены педагогически мастерские. Одна из мастерских была посвящена разработке методологии исследования проблем инклюзивного образования. Модератором мастерской была к. п. н., доцент Т. Ю. Четверикова.

В ходе дискуссии были выявлены актуальные проблемы в практике инклюзивного образования. Выявим одну проблему из основных и часто встречающихся в педагогической практике, как у педагогов высшей школы, так и у педагогов общеобразовательных школ.

Часто можно услышать от педагогов об отсутствии взаимодействия между всеми субъектами образовательного процесса в системе инклюзивного образования.

Данная тема актуальна, ибо в настоящее время в социуме не введены эталоны организации взаимодействия родителей, педагогов, психологов, дефектологов и специалистов в сфере инклюзивного образования. Количество детей с ОВЗ возрастает с каждым годом, однако родители и педагоги зачастую вынуждены решать возникающие проблемы интуитивно, методом проб и ошибок. И каждая такая ошибка накладывает свой отпечаток на ребенка с ОВЗ.

Необходимо учитывать на практике в учреждениях образования особые потребности учеников и отсутствие педагогических навыков, позволяющих организовать взаимодействие всех субъектов инклюзивного образования.

Для этого необходимо создать педагогические условия, направленные на оптимизацию взаимодействия между субъектами образовательного процесса. Необходимо разработать методiku учебно-воспитательного процесса в учреждениях образования в условиях инклюзии для достижения продуктивного взаимодействия педагогов с психологами, дефектологами, родителями, учениками и, что немаловажно, с администрацией учебного заведения.

За основу следует взять синергетический и личностно-деятельностный подходы **Синергетический подход** – это методологическая ориентация в познавательной и практической деятельности, предполагающая применение совокупности идей, понятий и методов в исследовании и управлении открытыми нелинейными самоорганизующимися системами [1]. **Личностно-деятельностный подход** – одна из разновидностей деятельностного типа обучения, в которой учащийся выступает как активный, творческий субъект учебной деятельности. Требует учета индивидуальных психологических особенностей учащихся, их способностей, интересов и потребностей [2].

В нашем исследовании мы используем теоретический, эмпирический, математический и рефлексивный методы.

Предполагаемый результат – сформированные условия, способствующие повышению результативности образовательного процесса у детей с ОВЗ: повышение уровня социализации и коммуникативных компетенций у детей с ОВЗ, а также уровня толерантности у остальных детей, улучшение взаимодействия всех участников образовательного процесса.

В заключение хочется добавить, что без педагогического оптимизма практически невозможно достигнуть позитивного решения поставленных задач.

Педагогический оптимизм – способность педагога положительно влиять на воспитанников, «проектировать» в них лучшее, мотивируя к достижению успеха и преодолению учебных и личных трудностей своими силами, к выстраиванию траектории собственной жизни, личностного и профессиональ-

ного развития. Ситуация успеха – совокупность позитивно направленных педагогических техник и приемов, в результате использования которых у ученика появляется возможность достижения запланированных учебных результатов и оценки их как успешных [3].

Библиографический список

1. Выступление на педагогическом совете на тему «Синергетический подход в воспитании и образовании» [Электронный ресурс] – URL: <https://infourok.ru/vistuplenie-na-pedagogicheskom-sovete-na-temu-sinergeticheskiy-podhod-v-vospitanii-i-obrazovanii-2845036.html>

2. Личностно-деятельностный подход // Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) [Электронный ресурс] – URL: https://methodological_terms.academic.ru/860/ЛИЧНОСТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ_ПОДХОД

3. Андреева, Ю. В. Педагогика успеха: разработка технологии развития оптимизма в учебно-педагогическом сотрудничестве [Текст] / Ю. В. Андреева // Психология образования в поликультурном пространстве. – Елецк : ЕГУ им. И. А. Бунина, 2015. – № 30 (2). – С. 102– 114.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ КАК С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Шуклина А. В.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. п. н., профессор Е. В. Лопанова

Сотрудники БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» всегда открыты для родителей: каждому из них обеспечивается возможность знать и видеть, чем занимается его ребенок. Активное участие родителей в мероприятиях позволяет им сменить роли наблюдателей и критиков, занимаемые по отношению к учреждению дошкольного образования, на роль соавторов интерактивного действия. Партнерский стиль взаимодействия педагогов и родителей при организации и проведении таких мероприятий способствует сближению, установлению атмосферы доверия, установлению между ними отношений сотрудничества. И наш коллектив разработал проект «Взаимодействие с родителями как с социальными партнерами»

Вовлечение родителей в образовательное пространство БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» будет успешным при следующих педагогических условиях:

– если осуществлять повышение профессиональной компетентности педагогов в этом направлении;

– если организовать семейные клубы как форму психолого-педагогического взаимодействия, ориентированную на вовлечение родителей в разного рода организационную работу, и при этом процесс планирования деятельности клубов будет осуществляться совместно с родителями при положительной установке взаимодействующих сторон на совместную деятельность, при осознании ее целей и личной заинтересованности в результате;

– если родители будут находиться в субъектной позиции и будут вовлечены в самостоятельное ведение некоторых форм образовательной деятельности.

В качестве основного направления совершенствования социального партнерства БДОУ и родителей я бы предложила перспективный и эффективный вид социального взаимодействия – организацию родительских клубов.

На базе БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» необходимо создать родительские клубы, деятельность которых будет нацелена на оказание помощи родителям в осуществлении их функций в воспитательном и образовательном процессе [1, с. 12].

Деятельность родительского клуба отличается от традиционного родительского собрания тем, что мероприятия планируются с учетом интересов и запросов семьи, родительские встречи проходят совместно с воспитанниками.

Например, родительский клуб «Мама первоклашки» будет создан с целью повышения психологической компетентности родителей в рамках предшкольной подготовки. Деятельность родительского клуба будет базироваться на принципах целенаправленности, системности, открытости и партнерства, а также стимулирования внутренних ресурсов семьи. Педагогу-психологу предлагается использовать различные формы взаимодействия с родителями: вечера вопросов и ответов, «круглые столы», деловые игры, семинары-практикумы.

На тренинговых встречах с родителями будут рассматриваться различные проблемные ситуации, («Как поступить в данной ситуации?», «Кто прав: мать или отец?» и др.), будет проходить анкетирование («Готов ли ваш ребенок к поступлению в первый класс?», «Насколько Вы готовы быть родителем школьника?»). На таких встречах родители получают практические рекомендации или психологический инструктаж по интересующим темам: «Кризис 7 лет», «Как привить интерес к чтению», «Логические задачи и упражнения как средства развития мыслительных операций» и др.

Содружество с семьей – залог успешной адаптации ребенка к школьному обучению, поэтому на базе БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного

вида» необходимо создать спортивный родительский клуб, деятельность которого будет строиться на основе современных здоровьесберегающих технологий и комплексных оздоровительно-профилактических мероприятий. Огромная роль здесь отводится оздоровительной работе с дошкольниками.

К сожалению, не все родители сегодня владеют основами оздоровительных методик, следят за осанкой, красотой движения детей, правильно оценивают уровень подвижности своего ребенка. Повысить педагогическую компетентность и стремление родителей использовать двигательную деятельность с детьми для формирования основ здорового образа жизни – цель, которую преследует руководитель по физической культуре.

Общение с родителями в спортивном клубе будет строиться на принципах открытости, взаимопонимания и доверия, индивидуальном подходе к каждому ребенку и каждой семье. Деятельность спортивного родительского клуба будет строиться на индивидуальной работе с родителями и детьми по выявлению, профилактике и коррекции различных отклонений (консультации по запросу родителей, индивидуальные беседы).

Будут проводиться совместные детско-родительские встречи (игровые упражнения, праздники и спортивные развлечения) и групповые мероприятия для всех родителей: семинары («Формирование положительной мотивации здорового образа жизни», «Внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий в детском саду и семье» и др.), деловые игры («Что мы знаем о физкультуре», «Подвижные игры»), консультации-рекомендации («Роль семьи в вопросах оздоровления ребенка», «На физкультуру мальчики, на физкультуру девочки!», «Физкультурные праздники», «Вырастим здоровыми», «Домашнее задание по физической культуре»), анкетирования.

Огромную заинтересованность вызывает совместное спортивное мероприятие «Степ-аэробика», которое благодаря участию родителей расширит их представления о физических умениях и навыках детей, будет способствовать активной двигательной деятельности с детьми.

Родительский клуб «Волшебная страна «Чисторечие» будет создан с целью профилактики и коррекции речевых нарушений у дошкольников. Опыт работы показывает, что установка учителя-логопеда на работу с семьей дает положительные результаты: родители охотнее и лучше выполняют с ребенком домашние задания, процесс коррекции речи ускоряется в 2 раза [2, с. 25].

Разработанная система мероприятий по использованию потенциала семьи как ключевого аспекта логопедического сопровождения в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» основана на принципах научности, гуманизма, добровольности, а также на принципе «упреди, не навреди, победи». Учитель-логопед проводит практические занятия с родителями по обу-

чению пальчиковой гимнастике, массажу, артикуляционной гимнастике, знакомит с компьютерными коррекционно-развивающими программами, проводит различные тематические консультации («Игра – лучший помощник в подготовке к обучению грамоте», «Школа заботливых родителей», «Некоторые общие закономерности развития детской речи в норме и в условиях ее нарушения», «Взаимосвязь уровня развития устной и письменной речи и мелкой моторики», «Роль семьи в воспитании ребенка с речевыми недостатками» и др.).

Таким образом, создание родительских клубов – это насущная, актуальная потребность, поскольку оно помогает специалистам ДОО конструктивно взаимодействовать с семьями.

Также одной из наиболее популярных и любимых всеми участниками образовательного процесса форм сотрудничества является игровой метод. Поэтому можно предложить проект «Ярмарка талантов «Волшебная корзиночка для Эдельвейсов». Игровая форма проведения проекта выбрана неслучайно. ФГОС ДО акцентирует внимание на индивидуальном подходе к ребенку через игру. Факт повышения роли игры как ведущего вида деятельности дошкольников и отведения ей главного места положителен. Это связано с тем, что в последние годы из-за социальных изменений в обществе, чрезмерного использования в семьях информационных средств (телевидение, компьютеры, планшеты и т. п.), а также усиленной подготовки ребенка к обучению в школе из мира детства, к сожалению, уходит игра. Социальный мир ребенка становится все более замкнутым, ограниченным общением с близкими людьми или виртуальным общением. Сегодня дошкольное образование призвано вернуть игру в детство.

Ту самую познавательную, исследовательскую, творческую, в которой ребенок учится общаться, взаимодействовать, с помощью которой он познает мир, отношения объектов и людей в этом мире. Ту игру, в которой ребенок «примеряет» на себя разные роли. Ту игру, в которой развивается его речь, память, внимание, мышление, эмоции, воображение.

Кроме игровой, ведущими видами детской деятельности являются, в соответствии со стандартом, коммуникативная, двигательная, познавательно-исследовательская, продуктивная и др. Интеграция разнообразных видов детской деятельности является одним из принципов организации «Ярмарки талантов».

В связи с этим рассмотрим методику реализации игрового проекта «Ярмарка талантов «Волшебная корзиночка для эдельвейсов». Данный проект будет реализован в БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» в течение каникулярного времени. Содержание каникул не ограничивается каки-

ми-либо определенными мероприятиями. Каждый педагог разрабатывает свой план, выбирает наиболее интересные формы, средства и методы проведения в соответствии со своим опытом, творческими способностями, уровнем подготовленности и интересами детей.

Вместе с тем содержание образовательного процесса во всех группах детского сада объединяется во время каникул вокруг одной идеи – игрового проекта «Ярмарка талантов «Волшебная корзиночка для эдельвейсов».

Цель проекта – создание условий для социализации детей дошкольного возраста. В течение нескольких месяцев периодически (с сентября по ноябрь, с ноября по декабрь, с января по март, с марта по май) воспитанники имеют возможность накопить определенное количество «эдельвейсов» (эквивалент денег) за какие-то свои достижения (результативное выступление в конкурсе, на соревнованиях, активное участие в выставках детского творчества и др.).

В течение каникулярной недели ежедневно организуются мероприятия, в ходе которых в игровой форме ребята показывают свои достижения в освоении основной образовательной программы БДОУ «Детский сад № 56 комбинированного вида» и получают за это жетончики – «эдельвейсы». В последний день каникул организуется «Ярмарка талантов «Волшебная корзиночка для эдельвейсов», на которой участники могут обменять заработанные «эдельвейсы» на товары данной ярмарки (сувениры, поделки, рисунки и пр.), изготовленные детьми – воспитанниками детского сада.

В день проведения ярмарки родителям вместе с детьми будет предложено выполнить ряд заданий, пройдя определенный маршрут по «станциям».

Ведущими мероприятиями на «станциях» будут специалисты и воспитатели детского сада. Как правило, на каждой «станции» ребенку будет предложено выполнить одно задание, направленное на реализацию какой-либо из пяти образовательных областей (познавательное, речевое, социально-коммуникативное, физическое и художественно-эстетическое развитие).

За успешное выполнение каждого задания ребенок получает «эдельвейс», добавляет его в личную копилку – корзиночку «эдельвейсов», накопленных за каникулярный период. Мероприятие завершается непосредственно ярмаркой, где дети совместно с родителями обменивают свои «эдельвейсы» на понравившиеся ребенку ярмарочные товары (сувениры, поделки и пр.).

Названия станций и предлагаемые на них задания могут быть примерно следующими.

Станция «Дом, в котором мы живем»

Цель – создание условий для развития творческого воображения дошкольников, уточнения представлений о цвете и оттенках цвета, геометрических фигурах.

Педагог-эстет предлагает детям выбрать фигуры по цвету и с изображением рта, носа, глаз по своему вкусу и создать аппликацию лица на геометрических фигурах.

Станция «Угадай-ка»

Цель – создание условий для формирования у детей доброжелательного отношения к сверстникам, атмосферы эмоционального благополучия, принятия каждого воспитанника группой.

Педагог-психолог детского сада проводит с детьми игровые упражнения типа «Назови ласково», « Кто спрятался», «Узнай по описанию».

Станция «Кольцеброс»

Цель – создание условий для развития у детей физических качеств: ловкости, быстроты, координации движений.

Инструктор по физической культуре организует проведение игрового упражнения «Попади в цель» с родителями и детьми.

Станция «Загадочные цепочки»

Цель – создание условий для развития у детей элементов логического мышления.

Специалист развивающего обучения предлагает детям совместно с родителями решить логические загадки.

Станция «Скороговорки»

Цель – создание условий для овладения звуковой культурой речи.

Педагог в своей игровой деятельности предлагает детям произнести скороговорки с труднопроизносимыми твердыми и шипящими звуками.

После прохождения всех станций участники мероприятия имеют возможность обменять заработанные «эдельвейсы» на понравившиеся сувениры. Данная часть мероприятия обогащается сюрпризами: музыкальным сопровождением, красивыми костюмами «продавцов» ярмарки (педагогов), угощением и т. д.

Реализация игровых проектов в образовательном процессе обеспечивает условия для активного понимания родителями детей-дошкольников.

Учитывая положения ФГОС ДО, в данный игровой проект «Ярмарка талантов «Волшебная корзиночка для эдельвейсов» непосредственно включены принципы программы дошкольного образования по развитию способностей у детей дошкольного возраста.

1. Принцип всестороннего развития предполагает, кроме решения задач формирования навыков, решать задачи воспитания и общего развития детей.

2. Принцип сотворчества, сотрудничества предусматривает взаимопомощь со стороны взрослых и детей при решении задач программы.

3. Принцип сознательности обеспечивается методами и приемами, формирующими у ребенка умения осознанно контролировать собственную деятельность и работать в коллективе.

4. Принцип заинтересованности детей обеспечивается методами и приемами, направленными на повышение мотивации детей к деятельности, развитие их познавательной активности и повышающими интерес к освоению поставленных задач.

5. Принцип интеграции предусматривается в соответствии с возрастными особенностями детей, спецификой и возможностями и предполагает связанность и взаимодействие отдельных образовательных областей.

Таким образом, реализация рекомендаций позволит привлечь родителей к участию в жизни ДОУ.

Библиографический список

1. Ступина, О. П. Нетрадиционные формы взаимодействия дошкольного учреждения с семьей / О. П. Ступина // Троица образования: педагог – обучающийся – родитель : материалы VIII Байкальских родительских чтений ; под ред. О. В. Удовой. – Иркутск, 2019. – С. 489–491.

2. Бельчик, Т. А. Развитие механизма социального партнерства как условие повышения качества современного образования / Т. А. Бельчик // Вестник Белгородского института развития образования. – Белгород, 2017. – № 3 (5). – С. 84–90.

ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ К УЧАСТИЮ В ЖИЗНИ ДОУ

Шуклина А. В.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. п. н., профессор Е. В. Лопанова

Дошкольное детство – уникальный период в жизни человека, когда формируется здоровье, осуществляется развитие личности. В то же время это период, в течение которого ребенок находится в полной зависимости от окружающих, а точнее от родителей и педагогов. Это такой период, когда ребенок во всем старается подражать родителям и иным взрослым. В настоящее время взаимодействие с родителями воспитанников занимает достойное место в ряду приоритетных направлений воспитательно-образовательного процесса дошкольных учреждений.

Если выстроить эффективную технологию взаимодействия с родителями через организацию интересных формы работы, координацию деятельности всего педагогического коллектива, создание оптимальных взаимоотно-

шений педагогов и родителей, то можно повысить уровень вовлеченности родителей к деятельности дошкольного учреждения. Для того чтобы спланировать работу с родителями, надо хорошо знать родителей своих воспитанников. Мы знакомимся с каждым родителем индивидуально. В начале года проводим анкетирование, индивидуальные беседы. Затем устраиваем встречи по желанию родителей, совместные посиделки или мастер-классы, которые проходят на ура. Также раз в месяц мы выезжаем на экскурсии или прогулки, а иногда посещаем театры и кинотеатры. Кроме того, у нас в группе есть театральная группа. Мы с детьми не только показываем спектакли в своем детском саду, но и выезжаем на различные театральные конкурсы и сотрудничаем с соседним детским садом. Родители активно помогают нам с организацией.

Важнейшим способом реализации сотрудничества педагогов и родителей является их взаимодействие, в котором родители не пассивные наблюдатели, а активные участники воспитательного процесса.

Еще, по моему мнению, очень важно, когда родители видят результат совместной деятельности, потому что тогда и желание помогать воспитателю и сотрудничать с детским садом появляется у каждого родителя.

Детский сад и семья должны стремиться к созданию единого пространства развития ребенка. Нужно сделать так, чтобы ребенок чувствовал себя в садике как дома, т. е. в группе создать условия, приближенные к домашним.

Основная цель всех форм и видов взаимодействия ДОО с семьей – установление доверительных отношений между детьми, родителями и педагогами, объединение их в одну команду, воспитание потребности делиться друг с другом своими проблемами и совместно их решать [1, с. 84].

Мы в своей работе используем тематические родительские собрания (где участвуют родители, иногда и вместе с детьми), консультации (подгрупповые и индивидуальные), семейные спортивные состязания и соревнования, досуговые и игровые программы, праздники, беседы, дни открытых дверей, стенды и «уголки» для родителей, мастер-классы, анкетирование, круглые столы, консультации специалистов, практикумы-семинары.

Хочу рассказать о дне открытых дверей, который проходит в нашем детском саду каждый год. Наш педагогический коллектив долго продумывал и разрабатывал план мероприятий на этот день. И получилось очень поучительно, занимательно и интересно!

Утром детей и родителей встречали персонажи из мультфильмов, которые приглашали родителей посетить день открытых дверей и побыть на нем от начала и до конца. Конечно же это поднимало всем настроение! Затем родители могли наблюдать режимные моменты, которые проходили в

группе, а также пойти на утреннюю гимнастику вместе со своими детьми, где могли увидеть, как это происходит у них каждое утро (рис. 1).



Рисунок 1 – Образовательная деятельность с участием родителей

После завтрака начиналась непосредственная образовательная деятельность, которая также очень интересна родителям. И так как время непосредственной образовательной деятельности у всех разное, был придуман мастер-класс «Зайчик на пальчик» (рис. 2). Он проходил в спортивном зале. Здесь родители смогли окунуться в детство и смастерить для себя забавную игрушку из ткани – зайчика.



Рисунок 2 – Мастер-класс «Зайчик на пальчик»

Затем родители были приглашены в музыкальный зал, где их ждали музыкальные работники. Они провели совместно с родителями сказку-шумелку «Теремок» с использованием музыкальных инструментов (рис. 3). Эмоции и позитив зашкаливали на все 100.



Рисунок 3 – Сказка-шумелка «Теремок»

Потом для родителей проводилась викторина «Поиграем!» (рис. 4). Здесь они могли проявить свои знания, смекалку и творческие способности. По итогам викторины оказалась ничья, или победила дружба, что еще раз подчеркивает дружеские и теплые отношения между родителями. Всем участникам были вручены маленькие календари на магните с символом наступающего года. Все остались очень довольны.



Рисунок 4 – Викторина «Поиграем!»

В конце мероприятия старший воспитатель подвела итоги. Родители заполнили анкеты и поделились впечатлениями о проведенном дне открытых дверей.

Многие досуговые мероприятия мы заканчиваем общим чаепитием, где можно за чашкой чая пообщаться друг с другом, поделиться своим каким-то опытом, просто поговорить. И в этот раз мы не изменили своим традициям.

Современной, а также эффективной и познавательной формой поддержания отношений воспитателей с родителями на данное время является создание и ведение собственных сайтов, как детским садом в целом, так и воспитателями групп. Родители, зная адрес сайта, имеют возможность в любое удобное для них время заходить, читать последнюю информацию о жизни ДОО, группы, оставлять свои пожелания, вносить предложения и идеи. Там же можно поинтересоваться жизнью и делами ребенка (это для очень занятых родителей).

Привлечение родителей к жизни детского сада еще недавно казалось большой проблемой. Теперь обстановка иная. Никогда еще так часто родители не участвовали в делах ДОО, как сейчас. Нам действительно очень повезло с нашими родителями: они везде и во всем наши союзники, помощники. В современных условиях детского сада трудно обойтись без поддержки родителей. Именно поэтому многое у нас в детском саду сделано руками пап и мам наших детей. Дети очень радуются и гордятся, когда родители оказывают помощь детскому саду.

Изменилось общение педагогов и родителей: взаимоотношения стали партнерскими. Родители и воспитатели советуются друг с другом, предлагают, убеждают, как лучше организовать мероприятие, праздник. Мы всегда прислушиваемся к мнению друг друга, решаем все сообща.

Родители пересматривают свое отношение и к работе ДОО, и к ребенку, и к педагогам в лучшую сторону.

Таким образом, использование разнообразных форм работы с семьями воспитанников детского сада дало положительные результаты: изменился характер взаимодействия педагогов с родителями, многие из них стали активными участниками всех дел детского сада и незаменимыми помощниками воспитателей. Всей своей работой сотрудники ДОО доказывают родителям, что их вовлечение в педагогическую деятельность, заинтересованное участие в воспитательно-образовательном процессе важно не потому, что этого хочет воспитатель, а потому, что это необходимо для развития их собственного ребенка [2, с. 284].

Взаимодействие семьи и детского сада – это длительный процесс, долгий и кропотливый труд, требующий от педагогов и родителей терпения, творчества и взаимопонимания.

Библиографический список

1. Арнаутова, Е. П. Основы сотрудничества педагога с семьёй дошкольника [Текст] / Е. П. Арнаутова. – М., 2018. – 173 с.

2. Ступина, О. П. Нетрадиционные формы взаимодействия дошкольного учреждения с семьей [Текст] / О. П. Ступина // Троица образования: педагог – обучающийся – родитель : материалы VIII Байкальских родительских чтений ; под ред. О. В. Удовой. – Иркутск, 2019. – С. 489–491.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ЮРИСТА

Ямалов Т. Ю.,

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. п. н., доцент Т. С. Котлярова

Успешное решение задач разработки научной основы и практическая реализация кадровой политики в правоохранительной системе предполагают всестороннее изучение вопроса социально-психологического развития личности юриста в процессе профессиональной деятельности.

Изучением психологических особенностей юридической деятельности занимались такие ученые, как В. Л. Васильев, М. И. Еникеев, А. Э. Жалинский, М. О. Калашников, С. В. Лаптинская, Н. Н. Силкин, В. Г. Третьяк, Ю. В. Чуфаровский и др.

Так, С. В. Лаптинская считает, что личность специалиста-юриста включает в себя совокупность определенных свойств, таких, как высокое гражданское сознание, мотивация к преодолению правового нигилизма, способность к постоянному саморазвитию [1].

По мнению Л. И. Анциферовой, нужно создать условия для постоянного образования специалистов как синтеза мировоззренческого, духовного, нравственного и профессионального компонентов. Необходимо сохранение преемственности между основным профессиональным и послевузовским образованием [2].

Проведенный анализ работ отечественных и зарубежных ученых позволил сделать вывод о том, что личность формируется и развивается. Понимание личности как развивающейся системы является очень важным при решении вопроса социально-психологического развития личности юриста, так как это позволит рассмотреть динамику применения профессиональных знаний, умений и навыков, оценить успешность профессиональной деятельности (Л. И. Анциферова, К. А. Абульханова-Славская, В. Л. Васильев, В. А. Петровский и др.) [3]. Данный вывод определяет возможность социально-психологического развития личности юриста. Результатом этого процесса

будет развитие внутренней психологической организации юристов, которое будет проявляться в их личностных способностях.

Обобщая позиции исследователей, выделим следующие социально-психологические условия:

- обеспечение развития социально-юридических способностей личности юриста;
- определение критериев и показателей сформированности социально-юридических способностей личности юриста;
- разработка и реализация программы по социально-психологическому развитию личности юриста.

Рассмотрим подробно каждое условие. Первым условием мы считаем обеспечение развития социально-юридических способностей.

В процессе реализации внутреннего потенциала личности создается решающее условие развития этих способностей – самосовершенствование, изменение себя на протяжении всей профессиональной деятельности.

Так как способности являются обязательным условием успеха, можно понять, что их можно определить не только одним качеством специалиста, но и сочетанием качеств. Достижение успеха зависит не от отдельных качеств человека, а от их взаимодействия и взаимодополнения. Способности специалиста-юриста представляют собой целостную структуру, а не хаотичный набор отдельных качеств, соответствующих требованиям профессиональной деятельности юриста. Взаимообогащающие и взаимодополняющие способности формируют целостность, которая является важной составляющей личности профессионала [4].

Показатели сформированности социально-юридических способностей личности юриста оцениваются по трем критериям:

- мотивационный критерий направлен на понимание юристами целей и представление о содержании и результате профессиональной деятельности, активизацию в профессиональном пространстве, положительную мотивацию;
- когнитивный критерий направлен на овладение совокупностью знаний о профессиональной деятельности юристов, об алгоритмах организационной деятельности в группе, а также на развитие новых компетенций;
- поведенческий критерий направлен на процесс сотрудничества между юристами с целью передачи личной и профессиональной культуры, знаний, опыта, образа жизни и продуктов деятельности, определяющих основания для развития личности.

В процессе разработки и реализации комплексной программы социально-психологического развития личности юриста разработан ряд мер, позволяющих достичь поставленных целей:

- осуществление контроля за непрерывным профессиональным развитием и его мониторинга;
- организация электронного паспорта социально-психологического развития;
- применение новых технологий по сопровождению индивидуальных маршрутов подготовки;
- организация системы мероприятий, обеспечивающих социально-психологическое развитие.

Результативность реализации психолого-педагогических условий, обеспечивающих социально-психологическое развитие личности юриста, включает в себя:

- повышение социально-юридических способностей;
- наличие программы социально-психологического развития личности в условиях профессиональной деятельности;
- наличие комплексной программы повышения социально-психологической компетентности в процессе профессиональной подготовки.

Профессиональная подготовка является процессом подготовки юриста к выполнению новых для него служебных задач и функций, решению новых профессиональных задач, подъему по карьерной лестнице, т. е. процессом формирования у него новых компетенций. Мероприятиями по профессиональной подготовке юристов являются семинары, тренинги, дискуссии, обучающие игры, анализ реальных ситуаций, практические занятия, моделирование опасностей и экстремальных ситуаций.

Для обеспечения социально-психологического развития личности юриста важно, чтобы используемые в программе технологии являлись личностно-ориентированными. Эти технологии смогут обеспечить образовательные потребности юриста, направленные на саморазвитие личности в соответствии с ее индивидуальными особенностями в условиях профессиональной деятельности.

Таким образом, комплексная программа социально-психологического развития личности юриста позволяет реализовать социально-психологические условия, которые включают в себя как систему мониторинга сформированности профессионально важных качеств, необходимых юристу в его профессиональной деятельности, так и результаты этих знаний, а также применение современных форм обучения через систему формального и неформального образования, и в первую очередь зависит от ресурсов и

возможностей региональной системы Министерства юстиции Республики Казахстан. Целенаправленное социально-психологическое развитие личности юриста позволит уменьшить количество ошибок в его работе, повысить уверенность специалистов в своих силах.

Библиографический список

1. Лаптинская, С. В. Формирование личности специалиста-юриста [Текст]: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.08 : [место защиты : Моск. гос. обл. ун-т] / Лаптинская София Валентиновна. – М. : МГОУ, 2006. – 331 с.
2. Анцыферова, Л. И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования [Текст] / Л. И. Анцыферова // Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. – М. : Инст психологии РАН, 2004. – С. 83–95
3. Еникеев, М. И. Общая и юридическая психология : учеб. пособие [Текст] / М. И. Еникеев. – СПб : Питер, 2004. – 320 с.
4. Постнова, А. А. Закономерности развития личности юриста на вузовском этапе профессионализации [Текст]: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : защ. декабрь 2013 : [место защиты : Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова] / Постнова Анастасия Андреевна. – Ярославль : ЯрГУ, 2013. – 204 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

ВКЛАД У. НОРДХАУСА В УПРАВЛЕНИЕ ГЛОБАЛЬНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ: ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ КАК ТОВАР

Медведюк О. Н., Онучина К. А., Швалев А. А.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Е. К. Кузнецова

Выбранная тема исследования, посвященная вопросу экономической оценки влияния хозяйственной деятельности человечества на возможные климатические изменения, заинтересовала нас по нескольким причинам.

Во-первых, данная тема весьма актуальна для современного мира и проблемы экологии по-прежнему остаются глобальными. Во-вторых, это очень серьезный вопрос, так как от его решения зависит не только наша жизнь, но и жизнь других поколений. В-третьих, эту проблему, мы думаем, можно решить объединенными усилиями людей. В-четвертых, Уильям Нордхаус, профессор Йельского университета, совместно с Полом Ромером заслужили высокое общественное признание своими исследованиями в этом направлении, получив в 2018 г. Нобелевскую премию в области экономики. Их внимание долгое время было привлечено к актуальному вопросу: если в мире происходит глобальное потепление, то как это может влиять на мировую экономику?

У. Нордхаус начал заниматься темой глобального потепления еще в 1970-е гг., будучи аспирантом. Сейчас его справедливо называют основателем современной экологической экономики. Ученый объяснил, почему выбросы парниковых газов должны считаться товаром со своей стоимостью. Исследования и расчеты, производившиеся им на протяжении нескольких десятилетий, посвящены возможному ответу на вопрос о том, какие экономические механизмы наиболее уместны в нашу эпоху, когда в земной атмосфере растет концентрация углекислого газа и, соответственно, глобальная температура Земли медленно, но неуклонно повышается. «Изменение климата является частью особого вида экономической деятельности, известной как глобальные общественные блага. Чтобы решить эту проблему, как минимум, все страны должны договориться о штрафе за выбросы углекислого газа и других парниковых газов по согласованной минимальной цене», — пишет исследователь [1, 2].

В начале 90-х годов прошлого века У. Нордхаус разработал первую интегрированную оценочную модель DICE (Dynamic Integrated Climate-Economy). Она позволяет экономистам анализировать затраты на изменение климата. В этой модели связаны воедино экономические и климатические показатели (связь экономического роста с выбросами углерода и потеплением). Эта модель позволила высчитать, сколько денег должны платить все причастные к выбросам в атмосферу и возможным климатическим изменениям. По предварительным оценкам У. Нордхауса, данная величина составляла на тот период времени примерно 40 долл. США за тонну [3].

Позже он создал похожую региональную модель (RICE-2001), с помощью которой можно спрогнозировать затраты на выбросы в регионе или стране. Она также представляет собой интегрированную модель оценки, с модулями для углеродного цикла и изменения климата, которая включает в себя несколько блоков для оценки взаимосвязи развития экономики и выбросов парниковых газов. Она основана на стандарте неоклассической модели роста и дополнена актуальными исследованиями изменений в окружающей среде. Данная модель использует ту же экономическую и экологическую структуру, но включает в себя два набора изменений.

Во-первых, она обновляет выбросы и экономические прогнозы, отражающие последние данные. Во-вторых, предлагаемая модель может работать без участия США, традиционно являющейся одной из крупнейших стран – лидеров по потреблению общественных благ [4].

Очевидно, что Уильям Нордхаус одним из первых задумался о том, что делать с климатическими эффектами, их ролью в развитии хозяйства, с экономической точки зрения. С одной стороны, мы не хотим, чтобы загрязнения превысили некий допустимый уровень, с другой стороны, мы совсем не можем отказаться от негативного влияния на природу, иначе мы не будем способны производить жизненно важные блага. У. Нордхаус предложил идею, согласно которой принятие решений может быть урегулировано за счет платежей, налогов за загрязнение, и это разумно, полагают эксперты. Конечно, у его идеи много и критиков, но одно бесспорно: человечеству необходимо оценить и минимизировать издержки хозяйственной деятельности с позиции длительных экстерналий [1, 3].

Таким образом, У. Нордхаус стал одним из первых экономистов, обративших внимание на глобальное потепление и изменение климата.

Библиографический список

1. Кувалдин, С. Непозволительная роскошь потепления [Электронный ресурс] / Станислав Кувалдин // Сноб. 11 Октября 2018 г. – URL: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fsnob.ru%2Fentry%2F166793%2F>
2. Nordhaus, W. D. Global Warming Economics [Электронный ресурс] / William D. Nordhaus // Science. – 09 Nov 2001г. – URL: science.sciencemag.org/content/294/5545/
3. Попадюк, Ф. Климат и инновации [Электронный ресурс] / Ф. Попадюк. // Экономическая правда. – 9 октября 2018г. – URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2018/10/9/641416/>
4. Алексеевских, А., Климат и ВВП: за что дали Нобелевку по экономике [Электронный ресурс] / А. Алексеевских, Т. Гладышева // Известия. – 8 октября 2018 г. – URL: <https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fiz.ru%2F797978%2Ftiana-gladysheva-anastasiia-alekseevskikh%2Fklimat-i-vvp-za-chto-dali-nobelevku-po-ekonomike>
5. Кузнецова, Е. К. Программно-целевой подход в управлении устойчивым развитием территорий [Текст] / Е. К. Кузнецова // Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. – Hamburg : Anchor Academic Publishing, 2018. – С. 203–224.

АКТУАЛЬНЫЕ ФИНАНСОВО-ИНВЕСТИЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОТРАСЛИ

Шоломовский П. В.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Л. Н. Гончаренко

В силу развития рынка медицинских услуг, все больше и больше вниманию, как направлению бизнеса, подвергаются частные медицинские учреждения. С одной стороны сохранение и укрепление здоровья граждан является одним из важнейших приоритетов государства, в силу чего увеличиваются государственные денежные дотации на лечение и обеспечение граждан с определенными заболеваниями. С другой стороны, сами люди, еще в большей степени заинтересованы в сохранении своего здоровья.

Проблемы повышения эффективности системы здравоохранения в целом, является темой достаточно обсуждаемой. Одной из главных задач в системе здравоохранения на сегодняшний день является увеличение финансовых ресурсов для выполнения программ медицинской помощи в соответствии с потребностями населения [5;115].

В сегодняшней модели развития здравоохранения увеличение качества медицинских услуг напрямую зависит от финансирования. Больше финансовых вливаний – выше качество. В силу того, что в системе государственного здравоохранения существует предел финансирования, значит, ресурсы всегда

ограниченны. Бюджет всегда ограничен. В этих условиях все большую роль играет совершенствование управления затратами предприятия.

Проблемой медицинского центра «Дея» ТОО «Медея-Север», г. Петропавловска, типична для большинства объектов здравоохранения. В современных условиях рыночных отношений финансирование системы здравоохранения и объектов здравоохранения с каждым годом становится все более значимым. Система здравоохранения, как и любая система, касающаяся экономических законов, стремиться к оптимизации затрат, грамотному распределению бюджета при его дефиците, повышению доходной части от предоставляемых медицинских услуг.

Медицина в современном понимании требует все больших инструментальных методов диагностики и лечения, с применением передовых технологий и инновационных материалов. При этом медицинский персонал также должен владеть навыками и приемами работы на новом оборудовании и повышать свою квалификацию в области медицины.

Зачастую в частных клиниках и медицинских центрах просто нет свободных средств для развития, и соответственно необходимы механизмы для повышения конкурентоспособности медицинской организации без относительно крупных вложений собственных средств. [3;19].

Пути решения. Для успешного развития медицинского центра необходимо двигаться в трех направлениях:

- первое – это обучение персонала современным методам лечения;
- второе – оснащение медицинского центра современным высокотехнологичным оборудованием;
- третье – внедрение современных технологий маркетинга при управлении коммерческим медицинским центром, включая реальную оценку рынка платных, а также бесплатных (оплачиваемых за счет бюджета) медицинских услуг, и системы мониторинга финансово-экономической устойчивости организации.

Первое и второе направление взаимосвязаны между собой. Для работы на современном высокотехнологичном оборудовании необходимы специалисты, которые владеют современными методами диагностики и лечения, т. е. навыками работы на этом оборудовании.

На современном рынке банковских услуг существует множество предложений по решению финансовых проблем. Одним из решений первого направления может явиться использование лизинга. Кредитно-лизинговые отношения эффективно используются во всех развитых странах. Следует отметить, что лизинг является одним из современных финансовых методов в структуре финансового механизма [1;176].

На сегодняшний день программы по медицинскому лизингу дают много возможностей при минимальных затратах. В лизинг можно приобрести новое востребованное медицинское оборудование, начиная от аппаратов для проведения электрокардиографии, магнитно-резонансной томографии, компьютерной томографии и вплоть до полного оснащения операционного блока.

В случае рассмотрения, лизинг, как один из механизмов финансирования коммерческих медицинских организаций, для лизингополучателя открывается ряд следующих возможностей в отличие от кредита.

Лизинг дает возможность получать современное дорогостоящее и уникальное медицинское оборудование. Безусловно, это способствует значительному повышению качества в оказании различных медицинских услуг, увеличивает рейтинг клиники и как следствие, повышает конкурентоспособность медицинского центра [4;16].

Не менее значительным плюсом лизинга для ЛПУ можно считать, что оборудование, приобретенное по следствию и в результате лизинговой сделки, не будет числиться на балансе ЛПУ, что не увеличивает его активы и освобождает от уплаты налога на это оборудование.

Помимо этого лизинговый платеж относится и ложится на себестоимость и таким образом снижая налогооблагаемую нагрузку по налогу на прибыль.

В-третьих, лизинг, как видоизмененный кредитный продукт банковской системы с новыми возможностями для клиента, предлагает кредитование с отсрочкой платежа. Это дает возможность медицинскому центру приобрести новое или дополнить имеющееся в наличии оборудование дополнительными комплектующими, что расширит его возможности, при недостатке финансовых средств в данное время.

Четвертым важным пунктом, будет являться то, что при покупке медицинского оборудования многие компании-производители предоставляют обучение по работе на этом оборудовании для специалистов здравоохранения – сотрудников медицинского центра.

Таким образом, решаются две первые важнейшие задачи.

Маркетинг в коммерческих медицинских организациях, как и маркетинг в целом, направлен на увеличение клиентопотока за счет информированности клиентов о медицинских услугах предоставляемых данным центром [2;89]. Решить этот вопрос может создание на базе клиники отдела по развитию бизнеса в виде координационно-аналитического центра, основными задачами которого будут являться:

1. Сбор и анализ информации о современных тенденциях развития рынка медицинских услуг;

2. Проводить анализ новых технологий и возможности использования нового оборудования, с учетом его рентабельности, а также готовить рекомендации по внедрению этих технологий и оборудования;

3. Анализировать эффективность работы подразделений медицинского центра, вносить на рассмотрение руководства предложения по изменению структуры соответствующих подразделений и повышению эффективности их деятельности, а так же вести мониторинг финансово-экономической устойчивости подразделений;

4. Разрабатывать для руководства обзорные диаграммы, информационно-аналитические справки, предложения и рекомендации по развитию медицинского центра в конкурентной среде, исходя из задач и потребностей населения;

5. Исходя из потребностей населения давать рекламу в средства массовой информации и социальные сети, проводить прочие мероприятия по привлечению клиентов.

Одним из наиболее важных разделов деятельности координационно-аналитического центра будет, является организация и управление процессом внедрения новых технологий[2;89].

Вывод. Рациональное использование финансовых средств и механизмов зависит, прежде всего, от эффективного управления. Медицинские организации в условиях рыночной экономики приобрели новую логику функционирования финансового механизма. Предложенные механизмы и методы, на мой взгляд, позволят модернизировать подход к финансовому менеджменту медицинского центра, позволят выделить наиболее развивающиеся направления и имеющие отрицательный прирост прибыли подразделения, найти пути повышения результативности в работе и качестве оказания медицинских услуг.

Библиографический список

1. Галкин Р. А., Двойников С. И., Павлов В. В. Маркетинг, лизинг, логистика в здравоохранении. - Самара - СПб., 2016. - 176 с.

2. Голубков Е. П. Маркетинг как концепция рыночного управления // Маркетинг в России и за рубежом. - 2015. - N 1. - С. 89–104.

3. Зельдович Р.М., ред. Методы разработки финансовых планов в сфере здравоохранения // Главный врач. - 2018. - № 1. - С. 19.

4. Малахова Н. Г. Финансовая среда учреждения: альтернативные источники финансирования // Экономика здравоохранения. - 2015. - № 2. - С. 16-20.

5. Накатис Я. А., Кадыров Ф. Н. Проблемы и опыт использования бюджетных и внебюджетных источников финансирования в отраслевом ЛПУ // Проблемы совершенствования управления и повышения эффективности функционирования учреждений здравоохранения: Сб. науч. тр. СПб., 2016. -С. 115-119.

ИНВЕСТИЦИИ: СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ

Журавлева Е. В.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Е. А. Касюк

Необходимость решения проблем, связанных с доходностью инвестиционной деятельности вместе с повышением конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, а также проблем экономического, социального, экологического характера предопределяют количественную и качественную оценку целесообразности инвестиций.

Эффективное развитие аграрных предприятий как важнейшего жизнеобеспечивающего комплекса является залогом прочности и экономической безопасности государства. Поэтому и в сельском хозяйстве будущее определяется совершенно четким понятием – инвестиции.

Инвестиции – не столько по определению, сколько по сложившейся мировой практике – совокупные долгосрочные вложения капитала в отрасли народного хозяйства или в какие-либо юридически самостоятельные предприятия как внутри страны, так и за границей с целью извлечения прибыли – предпринимательского дохода или даже приобретения какого-либо влияния.

Термин «инвестиции» происходит от латинского слова «invest», что означает «вкладывать». Под инвестициями обычно понимают вложения средств, с определенной целью отвлеченных от непосредственного потребления. В более широкой трактовке инвестиции представляют собой вложения капитала с целью последующего его увеличения. При этом прирост капитала должен быть достаточным для того, чтобы компенсировать инвестору отказ от использования имеющихся средств на потребление в текущем периоде, вознаградить его за риск, возместить потери от инфляции в предстоящем периоде [1].

Традиционно под инвестициями понимается осуществление определенных экономических проектов в настоящем, с расчетом получить доходы в будущем. Такой подход к пониманию инвестиций является преобладающим как в отечественной, так и зарубежной научной литературе.

Виды инвестиций зависят от целей вложения, возможностей инвестора и особенностей объекта вложения. Соответственно инвестиции могут осуществляться как денежные средства, целевые банковские вклады, оборотные средства, паи, доли в уставном фонде предприятий, ценные бумаги (акции, облигаций и др.), кредиты, займы, залоги, земля, здания, сооружения, машины и оборудование, измерительные приборы, оснастка, любое другое имущество, используемое в производстве, имущественные права (ноу-хау, лицензии

на передачу прав промышленной собственности), оцениваемые, как правило, денежным эквивалентом, технологии, интеллектуальные ценности, вкладываемые в объекты предпринимательской и других видов деятельности [3].

Следовательно, инвестиции реализуются в трех основных формах:

- инвестиции в физические активы;
- инвестиции в денежные активы;
- инвестиции в нематериальные (незримые) активы.

Под физическими активами понимаются производственные здания и сооружения, а также любые виды машин и оборудования со сроком службы более одного года. Под денежными активами понимаются права на получение денежных сумм от других физических и юридических лиц, например, депозитов в банке, облигаций, акций и т.п. Под нематериальными (незримыми) активами понимаются ценности, приобретаемые фирмой в результате проведения программ переобучения или повышения квалификации персонала, разработки торговых знаков, приобретения лицензий и т.д. Инвестиции в ценные бумаги принято называть портфельными инвестициями, а инвестиции в физические активы чаще называют инвестициями в реальные активы.

Поскольку инвестиции могут использоваться в разных формах и выполнять разно-профильные задачи, то существует их общепринятая классификация. Общепринятым признаком классификации служит объект вложения. В соответствии с ним инвестиции делятся на реальные, финансовые и интеллектуальные. Реальными инвестициями считаются долгосрочные вложения средств в отрасли материального производства (материальные и нематериальные активы). Финансовые инвестиции – это долгосрочные и краткосрочные вложения капитала в различные финансовые инструменты с целью получения дохода. Интеллектуальные инвестиции – совместные научные разработки, передача опыта, лицензий, ноу-хау, под-готовка специалистов на курсах, переподготовка кадров и т.п.

Все разновидности реальных инвестиций, в свою очередь, можно свести к следующим основным группам:

1) Инвестиции в повышение эффективности. Их целью является прежде всего создание условий для снижения затрат за счет замены оборудования, обучения персонала или перемещения производственных мощностей в регионы с более выгодными условиями производства.

2) Инвестиции в расширение производства (экстенсивные). Задачей такого инвестирования является расширение возможностей выпуска товаров для ранее сформировавшихся рынков в рамках уже существующих производств.

3) Инвестиции ради удовлетворения требований государственных органов управления. Эта разновидность инвестиций становится необходимой в

том случае, когда фирма оказывается перед необходимостью удовлетворять требования властей в части либо экономических стандартов, либо безопасности продукции, либо иных условий деятельности, которые не могут быть обеспечены за счет только совершенствования менеджмента.

По организационным формам выделяют два типа инвестиций: инвестиционный проект и инвестиционный портфель.

Инвестиционный проект – предполагается, во-первых, наличие определенного объекта инвестиционной деятельности и, во-вторых, реализация, как правило, одной формы инвестиций.

Инвестиционный портфель хозяйствующего субъекта включает различные формы инвестиций одного инвестора (совокупность инвестиций). Инвестиции находятся в определенной зависимости от фактора экономического роста, для выяснения которой следует определить понятия валовых и чистых инвестиций.

По воспроизводственной направленности выделяют валовые, реновационные и чистые инвестиции. Валовые инвестиции выступают как совокупный объем инвестиций, направленных на приобретение средств производства, новое строительство, прирост товарно-материальных запасов в течение определенного периода. Реновационные инвестиции характеризуют объем капитала, инвестируемого в простое воспроизводство основных средств и амортизируемых нематериальных активов. В количественном выражении реновационные инвестиции приравниваются обычно к сумме амортизационных отчислений в определенном периоде. Чистые инвестиции отражают объем валовых инвестиций, уменьшенный на величину амортизационных отчислений.

Неосуществление инвестиций неминуемо приводит к потерям конкурентных позиций. Поэтому все возможные инвестиции можно разбить на две группы:

- пассивные инвестиции, то есть такие, которые обеспечивают в лучшем случае не-ухудшение показателей прибыльности вложений в операции данного предприятия за счет замены устаревшего оборудования, подготовки нового персонала взамен уволившихся со-трудников и т.д.

- активные инвестиции, то есть такие, которые обеспечивают повышение конкурентоспособности предприятия и его прибыльности по сравнению с ранее достигнутыми за счет внедрения новых технологий, организации выпуска пользующихся спросом товаров, захвата новых рынков, или поглощения конкурирующих предприятий.

Различаются экстенсивные и интенсивные инвестиции. Экстенсивные инвестиции – это инвестиции, которые идут на расширение, то есть на увеличение производственного потенциала. Это вложения в такие объекты, ко-

которые лишь увеличивают производственные мощности, не меняя существенно ни технологии, ни организации производства, ни, следовательно, производительности труда. Интенсивные инвестиции – это строительство объектов на новой технической основе, с более высокой эффективностью использования трудовых и материальных ресурсов.

По степени обязательности осуществления инвестиций некоторые инвестиции являются обязательными, так как если их не предпринять, то может остановиться вся производственная деятельность. Другие инвестиции могут осуществляться или не осуществляться, поскольку они не оказывают решающего влияния на выход экономики из кризиса и на повышение ее эффективности.

Инвестирование предприятия производится в течение всего его жизненного цикла. Анализ тенденций инвестиционной активности на отдельных этапах жизненного цикла позволяет оценить эффективность принимаемых инвестиционных решений и выбрать будущую стратегию инвестирования.

Для этого используется классификация инвестиций по признаку порядка осуществляемых мероприятий или направленности действий:

- нетто-инвестиции, производимые в начале жизненного цикла предприятия при его образовании (начальные инвестиции);
- реинвестиции – вновь свободные средства, направляемые, как правило, на воспроизводство основных фондов, повышение технического уровня предприятия и освоение новой продукции и новых рынков;
- брутто-инвестиции – сумма нетто-инвестиций и реинвестиций.

По участию в инвестиционном процессе инвестиции подразделяются на прямые и непрямые. К прямым относятся инвестиции, осуществляемые юридическими и физическими лицами, владеющими предприятиями или имеющими право на участие в их управлении. Они подразделяются на:

- взносы в уставный фонд;
- кредиты, полученные от совладельца предприятия.

Под прямыми инвестициями понимают непосредственное участие инвестора в инвестиционном процессе, то есть инвестор сам определяет объект инвестирования, а также организацию его финансирования. Предполагается прямое вложение средств в материальный объект.

К непрямым относятся инвестиции, осуществляемые через финансовых посредников. Это чаще всего портфельные инвестиции.

По степени зависимости от доходов разделяют производные и автономные инвестиции. Производные инвестиции прямо коррелируют с динамикой объема чистого дохода (прибыли) через механизм его распределения на потребление и сбережения. Автономные инвестиции характеризуют вложение капитала, инициированное действием факторов, несвязанных с формированием и распреде-

лением чистого дохода (прибыли), например, технологическим процессом, необходимостью осуществления природоохранных мероприятий и других.

По способу влияния других возможных инвестиций на доходы от данного проекта различают зависимые и независимые инвестиции. Инвестиции независимые – если денежные потоки (или, в общем случае, затраты и доходы), ожидаемые от первого инвестиционного проекта, не изменятся независимо от того, будет ли осуществлен второй проект. Экономически независимые инвестиции предполагают, что:

- осуществление инвестиций технически возможно вне зависимости от решений по другим инвестициям;

- на денежные потоки, ожидаемые от данных инвестиций, не влияет отказ от принятия других инвестиций.

Экономически зависимые (взаимозависимые) инвестиции могут быть дополняющими и взаимоисключающими. Дополняющие экономически зависимые инвестиции связаны и синергическим эффектом, то есть осуществление второго инвестиционного проекта оказывает положительное влияние на поток денежных доходов от первых инвестиций, и сумма денежных доходов по данным совместно осуществленным инвестициям значительно превышает денежные доходы от каждого из проектов, осуществленных вне связи друг с другом. Взаимоисключающие инвестиционные проекты связаны с технической невозможностью осуществления обоих проектов или же осуществление одного из них уменьшит возможные денежные доходы от другого, или полностью сведет их к нулю [2].

Таким образом, инвестиционно-финансовая деятельность – это необходимая и безальтернативная деятельность любого предприятия в рыночной экономике. Она определяет возможности не только развития предприятия, но и вообще, его функционирования в условиях постоянно изменяющейся внешней и внутренней среды, возможность адаптации к новым факторам производственно-хозяйственной деятельности в условиях конкурентной борьбы.

Библиографический список

1.Гладкова Елена Петровна Инвестиции, их классификация и значение для развития агропромышленного комплекса // УЭКС. 2012. №7 (43). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-ih-klassifikatsiya-i-znachenie-dlyarazvitiya-agropro-myshlennogo-kompleksa>.

2.Мартынова Н.С. Сущность и классификация инвестиций // Международный бухгалтер-терский учет. 2007. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-klassifikatsiya-investitsiy-1>.

3.Сушкова Т.Ю. Системная организация инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве региона: : дисс....докт.экон.наук: 08.00.05 / Сушкова Татьяна Юрьевна – М., 2011. – 596 с.

ГЕНЕЗИС И ЭВОЛЮЦИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Ничкова К. М.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор Е. А. Косьмина

Предпринимательство, бизнес – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск экономическая деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом и нематериальными активами, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Предпринимательство начиналось еще в Киевской Руси в виде промыслов звероловства и лесного пчеловодства (бортничества) и в торговой форме. Первыми представителями этого предпринимательства были купцы, прославившие ее не только внутри страны, но и за ее пределами: на Кавказе, в Византии и Багдаде. Лесной промысел, развитие сельских и городских ремесел, обработка дерева и металла в сочетании с торговлей становились крупными зонами предпринимательства.

К XI веку на Руси появился первый документ, регулирующий предпринимательскую деятельность и отношения между предпринимателями и обществом. Это был кодекс «Русская правда», составленный изначально Киевским князем Ярославом Мудрым и дополненный затем его преемниками. В этом документе были зафиксированы принцип и право неприкосновенности собственности, предусмотрена возможность банкротства и принципы разрешения имущественных отношений при банкротстве. Например, купец, не вернувший долг по своей вине, мог быть продан в рабство.

Нашествие татаро-монгольского ига, нанесло тяжелейший удар по предпринимательству, задержав его развитие на территории Киевской Руси на несколько столетий.

Постепенно, примерно к XV в. образовалось сообщество предпринимателей, состоящее из ремесленников, купцов, ростовщиков. Именно в то время появился термин «предпринимательство», который относился ко всем лицам, занятым деятельностью, направленной на развитие производства, торговли, получение дохода.

В XV- XVI веках предпринимательство было распространено в основном в виде сельских промыслов, представленных лыкодёрством, изготовле-

нием мочал, звероловством, рыболовством, лесным пчеловодством, смолокурением, солеварением, производством изделий из металлов.

В XVI веке на Руси зародилась знаменитая Нижегородская ярмарка, и начался расцвет торгово-промышленного предпринимательства, в частности, купечества. Зарождаются поколения предпринимателей. Первым из них считают род Строгановых, ставших крупнейшими купцами и промышленниками в период с XVI по XX век.

Мощным импульсом развития предпринимательства в царской России, в состав которой тогда входила Украина, стала, несомненно, эпоха Петра I. Достаточно сказать, что при Петре I увеличилось число мануфактур с 10 до 230. Сам Петр I по существу являлся первым предпринимателем всей России, хотя бы уже потому, что ему в полной мере были присущи основные качества предпринимателя, а его деятельность впитала в себя предпринимательские начала. Частично перенимая предпринимательские подходы в Европе, Петр I и порожденное им новое поколение предприимчивых людей заложили основы торгово-промышленного бизнеса в царской России [1].

Дальнейший подъем предпринимательства был связан с отменой крепостного права и проведением земской реформы. С этого периода начинает развиваться капиталистическое предпринимательство, увязанное с купечеством. Ко второй половине XIX века появилась необходимость проведения различий между предпринимателем и владельцем капитала - капиталистом. Новые методы корпоративного финансирования способствовали образованию предпринимательских союзов, в которых капиталисты не всегда выступали в роли предпринимателей, а предприниматели не всегда являлись капиталистами. Конечно, различия между капиталистом и предпринимателем стираются, если капиталист придерживается предпринимательского стиля управления.

Наиболее массовыми группами предпринимателей на рубеже XIX- XX вв. становятся богатые крестьяне, ремесленники и торговцы. В это время предпринимательством в царской России занималось более 5 миллионов человек, насчитывалось около полутора тысяч акционерных компаний. Процветал также семейный капитал, частный бизнес. Семьи Прохоровых, Морозовых, Мамонтовых оставили глубокий след в истории отечественного предпринимательства. Развитию торгового бизнеса способствовало биржевое дело, финансовое предпринимательство банковское дело, которые были широко представлены в России начала XX века. В полной мере нашли проявление такие организационные формы предпринимательства как кооперативы, товарищества, артели [6].

В сельском хозяйстве, благодаря проведению «столыпинской реформы», были созданы предпосылки крестьянского предпринимательства, которое, однако, из-за незавершенности реформ не достигло уровня фермерства. Естественно, что царизм, дворянство, помещичий уклад в деревне, консервативная бюрократическая система и чиновничий произвол сдерживали расцвет предпринимательства в России. Но самый тяжелый удар по предпринимательству нанесла октябрьская революция 1917 года. Отмена частной собственности, ликвидация индивидуальных крестьянских хозяйств, физическая ликвидация самих собственников привели, наряду с гражданской войной, к резкому падению объемов производства и снижению уровня жизни людей. Для восстановления потерянного потребовались долгие годы героического и самоотверженного труда всего народа. На несколько лет предпринимательство возродилось в Советской России в период новой экономической политики (НЭПа) с 1921 по 1926 год. Однако это был последний свободный вздох бизнеса в России, а затем в Советском Союзе, перед тем, как он был окончательно задушен системой «социалистических отношений» [2].

Лишь начиная с 1965 года, ознаменовавшегося первой советской экономической реформой, раскрепощающей товарно-денежные отношения, произошло минимальное размораживание предпринимательства. Проведение реформы осуществлялось под руководством Председателя Совета Министров СССР АН. Косыгина, автором программы был Г. Н. Либерман.

Экономическая реформа 1965 г. характеризовалась внедрением экономических методов управления, расширением хозяйственной самостоятельности предприятий, объединений и организаций, широким использованием приёмов материального стимулирования [3].

Реформа представляла собой комплекс из пяти групп мероприятий:

- ликвидировались органы территориального хозяйственного управления и планирования;
- сокращалось количество директивных плановых показателей (с 30 до 9-ти);
- расширялась хозяйственная самостоятельность предприятий;
- ключевое значение придавалось интегральным показателям экономической эффективности производства - прибыли и рентабельности;
- в области ценовой политики оптовая цена реализации должна была обеспечивать предприятию заданную рентабельность производства.

Основные мероприятия реформы были введены в действие в 1965- 1970 гг. К осени 1967 г. по новой системе работали 5,5 тыс. предприятий (1/3 промышленной продукции, 45% прибыли,) к апрелю 1969 г. 32 тыс. предприятий (77% продукции). В 1992 году появилась официальная программа «Программа углубления экономических реформ». Ее конечная цель - возрождение

России, рост и процветание отечественной экономики, обеспечение на этой основе благосостояния и свобод его граждан [3].

Основные положения гайдаровской программы экономических реформ заключались в следующем:

- дерегулирование экономики, снятие административного контроля над ценами и хозяйственными связями (включая внешнеэкономическую деятельность), развитие торговли взамен прежнего командно-бюрократического распределения товаров и услуг;

- стабилизация финансов и денежной системы, укрепление рубля;

- приватизация, развитие предпринимательства, создание институциональных предпосылок эффективного рыночного хозяйства и экономического роста. Создание рыночной инфраструктуры, т. е. совокупности отраслей и видов деятельности, обеспечивающих эффективное функционирование экономики (коммуникаций, связи, сети, бирж, банков, страховых компаний);

- активная социальная политика в целях адаптации трудоспособного населения к новым условиям, защита наиболее уязвимых слоев населения.

Реализация программы фактически началась с дерегулирования экономики, т. е. со снятия административных ограничений с цен, хозяйственных связей, торговли, внешнеэкономической деятельности. Одними из первых указов президента стали указы «О либерализации цен в Российской Федерации», «О свободе торговли в Российской Федерации». Либерализация цен привела к инфляции, уничтожившей сбережения и сделавшей макроэкономическую стабилизацию первоочередной задачей программы реформ [3].

Новый этап в история предпринимательства в России начался в 1992 г. Это было началом государственного предпринимательства в России. Правительство провозгласило переход к рынкам. Однако, рыночные отношения в стране только зарождались. Все «прелести» переходного периода пришлось испытать не только России, но и странам ближнего зарубежья (бывшим республикам Советского Союза). Практически все экономические связи с бывшими союзными республиками были утрачены. Россия и страны ближнего зарубежья испытывали острейший дефицит не только в продуктах пищевой и легкой промышленности, но и в товарах первой необходимости [4].

Крупный бизнес в России стал развиваться на базе промышленного потенциала, оставшегося от наследия Советского Союза. Многие крупные предприятия в период экономического кризиса были приватизированы. Конечно, не миновала банкротства часть промышленных предприятий. Однако, в целом крупный бизнес развивался, завоевывая доминирующее положение в отдельных отраслях промышленности [5].

Современный российский бизнес появился всего два-три десятилетия назад. Какие уж тут традиции ведения бизнеса, деловая этика, кодексы предпринимательства, обычаи делового оборота? Очень молод ещё бизнес наш российский, чтобы говорить о международных стандартах, цивилизованных отношениях и т. п. Российский бизнес, учитывая колоссальную скорость развития мировой экономики, не сможет быть конкурентоспособным, если не будет всё больше отлаживать свои бизнес-процессы в соответствии с международными стандартами и нормами. С учётом глобализации экономики, IT-сектора, развитие отечественного бизнеса не может обойтись без плотной интеграции России в мировую экономику [7].

Библиографический список

1. Российская Федерация. Указы. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597
2. Барышников, М. Н. История делового мира. М.:2008.-С.15-34.
- 3 . Долгопятова Т.Г. Российский бизнес 20 лет спустя :путь от социалистического предприятия к рыночной фирме1. Т.Г. Долгопятова, И. Ивасаки, А.А. Яковлев. //Мир России.- 2009.- № 4.-С. 89-114.
4. А.Ю. Зудин Бизнес и государство в России: опыт применения подхода Норта–Уоллиса–Вайнгаста Статья 1. Этапы развития российских бизнес-ассоциаций //ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ И СОВРЕМЕННОСТЬ. 2013.- № 2. -С. 15-31.
5. Карцев Д. 25 лет российского бизнеса 1988–2013: кто и как создавал нашу экономику. Е.Мостовщиков , Д. Соколов-Митрич, А. Уколова , Ю. Гутова, Т. Филимонова, В. Емельяненко, В. Шпак //Русский репортер.- 2013.- №22. –С.26-36.
6. Рагулина, Ю. Предпринимательство в России: проблемы и перспективы // Проблемы теории и практики управления -2014.-№ 9.-С. 120-123.
7. Павленко Н.И., Андреев И.Л., Федоров В.А. История России с древнейших времен. Учебник для вузов М. : Юрайт, 2014. — С. 138-146.

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКИХ КЛИНИК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Тулинов А. А.

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. О. Герасимова

Главные цели здравоохранения – сохранение здоровья граждан. В свою очередь, приоритетными и разумными, первостепенными задачами будет являться поддержание жизнеспособности организма человека. Соответственно, в этом вопросе в приоритете будут следующие направления медицинского искусства, а именно кардиология и терапия, где занимаются лечением забо-

леваний сердечно-сосудистой системы. Хирургия мягких тканей и внутренних органов, куда можно отнести и травматологию, и онкологическую хирургию, акушерство и гинекологию, педиатрию. Т.е. все те направления, где есть угроза человеческой жизни - будут первостепенными!

Лечение заболеваний зубов к первостепенным задачам здравоохранения однозначно не относится. Зубы, это явление скорее социальное. Есть деньги – есть зубы, нет денег – так и зубы особо не нужны. В конце-концов, от отсутствия зубов еще ни кто не умирал. И, на мой взгляд, именно поэтому оснащение стоматологических кабинетов в государственных социальных поликлиниках оставляет желать лучшего. Т.е. из основного бюджета, выделенного на обеспечение граждан здоровьем, остается скромный остаток для оснащения кабинета стоматолога в государственной социальной поликлинике. Здесь еще важно отметить, что стоматологическая помощь делится на экстренную – неотложную помощь, к примеру, при острой боли, где ты приехал к врачу, он тебе вырвал зуб, и как-бы все счастливы, и плановую стоматологическую помощь, где пациент приходит к врачу запломбировать зуб, либо сменить зубную коронку.

С 2020 года в Казахстане начал функционировать фонд обязательного медицинского социального страхования, в рамках которого предоставляется плановая стоматологическая помощь следующим категориям граждан: дети до 18 лет и беременные женщины; участники Великой отечественной войны и лица к ним приравненные; многодетные матери и социально уязвимые слои населения.

Именно плановая стоматология, как было сказано выше, явление социальное, и судя по увеличению числа частных стоматологических кабинетов, эта отрасль весьма доходная. Отсюда и возникает проблема, бесплатная стоматология подразумевает либо абсолютно бесплатные медицинские услуги, либо услуги по очень низкой цене, где закупается наиболее бюджетный (дешевый) расходный материал, который подвержен большей усадке и более быстрому старению, а у пациента, как получателя услуги, нет возможности выбора материала, а, следовательно, и долговечность полученной услуги будет недолгая.

Таким образом, потребители данного рынка поделились на три категории:

- первая категория – люди, кто не в состоянии оплачивать услуги стоматологии, т. е. получатели бесплатных медицинских стоматологических услуг;
- вторая категория – люди, кто готов оплачивать услуги стоматолога, так называемый средний класс;
- третья категория – люди, способные оплачивать и получать высокостоимостные стоматологические услуги.

В первом случае, однозначно это клиенты государственных социальных поликлиник, получающие так называемый гарантированный объем бесплатной медицинской помощи. В третьем случае, это клиенты так называемых элитных клиник с высокой долей прибыли, или с высокой добавочной стоимостью за предоставленные услуги, где стоимость оборудования и материала быстро окупается, разумеется, при наличии данных клиентов.

Пациенты второй категории готовы платить умеренные деньги за хорошие стоматологические услуги с использованием качественного, и как следствие, дорогого материала. В то же время, в данном случае, окупаемость оборудования в стоматологической клинике без высокой добавочной стоимости за предоставленные услуги будет медленная.

Таким образом, возникает проблема в развитии и поддержании конкурентоспособности стоматологической клиники для среднего класса, где для развития качественных услуг необходимы высокие финансовые вложения, но при этом возврат этих средств будет достаточно медленный. Зачастую в стоматологических клиниках для среднего класса просто нет этих средств, и соответственно необходимы механизмы для развития конкурентоспособности организации стоматологических услуг без относительно крупных вложений собственных средств.

Пути решения. Для успешного развития стоматологической клиники необходимо двигаться в двух направлениях:

- первое – это обучение персонала современным методам лечения и оснащение медицинского центра современным высокотехнологичным оборудованием;
- второе – внедрение маркетинговых технологий в управлении коммерческой медицинской организации, включающих оценку рынка платных стоматологических услуг, и системы мониторинга финансово-экономической устойчивости организации.

На современном рынке банковских услуг существует множество предложений по решению финансовых проблем. Одним из решений первого направления может явиться использование лизинга. Кредитно-лизинговые отношения эффективно используются во всех развитых странах. Следует отметить, что лизинг является одним из финансовых методов в структуре финансового механизма [1;176].

При использовании лизинга, в качестве одного из способов финансирования лечебно-профилактических организаций, для лизингополучателя открывается ряд следующих возможностей в отличие от кредита. Данные отражены в таблице 1.

Таблица 1

Банковский кредит	Лизинг
Срок реализации сделки	
1. Долгий период рассмотрения заявки на кредит, большой пакет документов, который необходимо предоставить в банк.	1. Оперативное рассмотрение заявки на лизинг, минимальный пакет документов, который необходимо предоставить в лизинговую компанию.
Простота сделки	
2. Жесткий подход к оценке клиента.	2. Более лояльный подход к оценке клиента, так как в качестве обеспечения выступает предмет лизинга (медицинское оборудование).
Дополнительное обеспечение	
3. Требования дополнительного обеспечения (ликвидный залог имущества, поручительство бенефициаров, гарантии, открытие счетов, перевод оборотов и пр.).	3. Не требуется дополнительное обеспечение, так как в качестве основного обеспечения выступает предмет лизинга (медицинское оборудование).
Налоговые преференции	
4. Суммы выплат основного долга по кредиту напрямую не относятся на себестоимость и уплачиваются из средств компании.	4. Лизинговый платеж в полном объеме относится на себестоимость, уменьшая налогооблагаемую базу по налогу на прибыль.
Комплексность услуги	
5. Банк предоставляет только денежные средства.	5. Лизинговая компания предоставляет комплексную услугу, включая: <ul style="list-style-type: none"> • предоставление финансирования; • приобретения оборудования и заключение договора поставки; • страхования имущества. При этом, предоставляется юридическое сопровождение сделки, а также, гарантия в надежности партнеров – страховых компаний и поставщиков оборудования.
Субсидирование	
6. Отсутствие возможности компенсации затрат в виде получения государственных субсидий.	6. Возможность компенсировать оплаченный авансовый платеж (часть оплаченного авансового платежа), а также часть оплаченных лизинговых платежей за счет получения субсидий по лизингу в рамках государственных программ поддержки малого и среднего предпринимательства .
Амортизация	
7. Отсутствие возможности полной амортизации оборудования за период кредитования.	7. Полная амортизация оборудования за срок лизинга за счет применения коэффициента ускоренной амортизации (max-3).
Прозрачность сделки	
8. Как правило, присутствуют скрытые комиссии в договоре. После проведения полного фин. анализа могут быть озвучены более высокие ставки.	8. Отсутствуют скрытые комиссии, а также процент удорожания известен уже после предварительного финансового анализа.

Важным пунктом, будет являться то, что при покупке медицинского оборудования многие компании-производители предоставляют обучение для врачей по повышению квалификации и обучению в работе на предоставляемом оборудовании для специалистов здравоохранения данного направления.

Маркетинг в медицинских стоматологических организациях, как и маркетинг в целом, направлен на увеличение клиентопотока за счет информированности клиентов о стоматологических услугах предоставляемых данным центром [2; 89]. Решить этот вопрос может создание на базе стоматологической клиники отдела по развитию бизнеса в виде координационно-аналитического центра, основными задачами которого будут являться:

- сбор и анализ информации о современных тенденциях развития рынка стоматологических услуг;
- проводить анализ новых технологий и возможности использования нового оборудования, с учетом его рентабельности, а также готовить рекомендации по внедрению этих технологий и оборудования;
- анализировать эффективность работы подразделений медицинского центра, вносить на рассмотрение руководства предложения по изменению структуры соответствующих подразделений и повышению эффективности их деятельности, а также вести мониторинг финансово-экономической устойчивости подразделений;
- собирать и анализировать информацию о внутренней конкурентной среде в сфере рынка стоматологических услуг, изучать общественное мнение и проводить социологические исследования для изучения и понимания потребностей населения;
- исходя из потребностей населения давать рекламу в средства массовой информации и социальные сети, проводить прочие мероприятия по привлечению клиентов.

Таблица 2



В настоящее время рынок стоматологических услуг постоянно растёт. Исследовательская компания MAR CONSULT в октябре 2017 года опросила 1,5 тысячи жителей городов России в возрасте от 18 до 65 лет и выяснила,

что 68% граждан страны уже платят за ту или иную медицинскую помощь. Охотнее всего граждане отдают деньги стоматологам, далее идут лабораторные и диагностические исследования, а также за прием и консультации узких специалистов. Самой популярной бесплатной медицинской услугой по полису ОМС оказался прием терапевта. В исследовании в равной степени приняли участие мужчины и женщины. В таблице 2 предоставлены данные опроса по пользованию услугами платной медицины и готовности населения платить за данные услуги. Таблица 3 показывает, что рынок платных услуг имеет устойчивую тенденцию к росту [1].

Таблица 3



Заключение. Рынок платных стоматологических услуг имеет устойчивую тенденцию к росту. Это доказывает потребность и целесообразность развития данной сферы деятельности. Освещенные механизмы по оснащению дорогостоящим оборудованием частных стоматологических клиник без значительного привлечения собственного капитала за счет лизинга медицинского оборудования дает возможность быть конкурентоспособным на развивающемся рынке. Механизмы маркетинга позволяют удерживать и увеличивать клиентов, и задавать векторы роста для бизнеса.

Библиографический список

1. Галкин Р.А., Двойников СИ., Павлов В.В. Маркетинг, лизинг, логистика в здравоохранении. - Самара - СПб., 2016. - 176 с.

2. Голубков, Е.П. Маркетинг как концепция рыночного управления // Маркетинг в России и за рубежом. - 2015. - N 1. - С. 89–104.

3. Сидорова М. Более двух третей россиян платят за медпомощь // Vademecum 2017 электронный журнал.

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ НА ОСНОВЕ ГОРИЗОНТАЛЬНОГО И ВЕРТИКАЛЬНОГО АНАЛИЗА БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА НА ПРИМЕРЕ ТОО «ВИТАЙМ»

Воронежский С. В.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент С. П. Долженко

Главной целью диагностики состояния предприятия является раннее обнаружение признаков кризисного развития предприятия и постановка диагноза его «здоровью» на основе наблюдаемых тенденций. Результатом диагностики состояния предприятия должна стать определённая совокупность информации, на основе которой возможно принятие управленческих решений относительно мероприятий по финансовому оздоровлению предприятия. Отечественные экономисты в качестве инструментов диагностики, как правило, предлагают использовать показатели финансового состояния [1].

Проведем анализ финансового состояния АО «Казахстан Кагазы» с целью диагностики его банкротства по данным Консолидированной финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с МСФО за год, закончившийся 31 декабря 2018 года за год и за год, закончившийся 31 декабря 2017 года источников их формирования.

Финансовое состояние – соотношение структуры средств предприятия и структур. Анализ финансового состояния предприятия производится с помощью совокупности методов и рабочих приемов (методологии), позволяющих структурировать и идентифицировать взаимосвязь между основными показателями [2].

Финансовая отчетность состоит преимущественно из количественных, абсолютных показателей. Поэтому анализ тех или иных показателей, экономических явлений, хозяйственных процессов, ситуаций начинается с рассмотрения абсолютных величин в натуральных или стоимостных измерителях. Эти показатели являются основными в финансовом учете. В анализе они используются для исчисления средних и относительных величин. Для анализа абсолютных показателей используется, как правило, метод сравнения, с помощью которого изучаются абсолютные или относительные изменения показателей, тенденции и закономерности их развития [2]. Данный метод предполагает проведение горизонтального анализа бухгалтерского баланса организации.

Цель горизонтального анализа бухгалтерского баланса состоит в том, чтобы наглядно представить изменения, произошедшие в основных статьях баланса и помочь менеджерам принять решение в отношении того, каким образом предприятию продолжать свою деятельность.

Горизонтальный анализ заключается в сопоставлении финансовых данных предприятия за три прошедших года в относительном и абсолютном виде с тем, чтобы выявить тенденции изменения статей баланса или их групп и на основании этого исчислить базисные темпы роста.

Рассмотрим горизонтальный анализ актива баланса на примере ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг. в таблице 1.

Таблица 1 – Горизонтальный анализ актива баланса ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг., тыс. тг.

Актив баланса	За 2017 г.	За 2018 г.	За 2019 г.	Отклонение 2019-2017 гг. (+, -)
Внеоборотные активы	8022552	9993244	9039728	+1017176
Основные средства	4319705	7757460	6823475	+2503770
Инвестиционная недвижимость	83373	582241	582240	+498867
Авансы, выданные под долгосрочные активы	838833	19457	-	-838833
Нематериальные активы	1195543	1195255	1195182	-361
Долгосрочная дебиторская задолженность	1585068	438801	438801	-1146267
Прочие внеоборотные активы	30	30	30	-
Оборотные активы	3357536	4579984	5250084	+1892548
Запасы	1347246	1966722	1928375	+581129
Торговая и прочая дебиторская задолженность	1711093	1928661	2289084	+577991
Авансы выданные и прочие текущие активы	179302	167249	744484	+565182
подходный налог к возмещению	7059	1184	10346	+3287
Денежные средства	112836	516168	277795	+164959
Активы, всего	11380088	14573228	14289812	+2909724

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в 2019 году по отношению к 2018 году произошло увеличение общей стоимости имущества предприятия более чем на 27%. Оборотные активы увеличились за период в большей степени, чем внеоборотные. Стоимость основных средств увеличилась на 2503770 тыс. тг. Произошло увеличение стоимости материальных запасов (более чем на 25%) что составило в 2019 г. 1928375 тыс. тг.

Также наблюдается увеличение торговой дебиторской задолженности на 577991 тыс. тг., что является положительным фактором, так как объема реализации снизился на 22т%, а задолженность на 28 % следовательно состояние расчетов с покупателями улучшилось.

Пассив бухгалтерского баланса отражает источники финансирования средств предприятия, сгруппированные на определенную дату по их принадлежности и назначению. Обязательства перед собственниками составляют практически постоянную часть пассива баланса, не подлежащую погашению во время деятельности организации. Обязательства перед третьими лицами имеют разные сроки возврата: менее одного года - краткосрочные, более одного года - долгосрочные [14].

В таблице 2 рассмотрен горизонтальный анализ пассива баланса ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг.

Таблица 2 – Горизонтальный анализ пассива баланса ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг., тыс. тг.

Актив баланса	За 2017 г.	За 2018 г.	За 2019 г.	Отклонение 2019-2017 гг. (+, -)
Капитал	2146257	3859412	4175185	2028928
Акционерный капитал	553172	1896115	1896115	1342943
Нераспределенный доход	1588849	1963297	2279070	690221
выкупленные собственные акции	4236	-	-	-4236
Долгосрочные обязательства	3391001	2174657	8204303	4813302
Кредиты и займы	3240754	1779460	7809106	4568352
Отложенные налоговые обязательства	150247	395197	395197	244950
Краткосрочные обязательства	5851302	8539159	2716034	-3135268
Торговая и прочая кредиторская задолженность	1089360	1376378	1522310	432950
Кредиты и займы	4042171	6840345	905147	-3137024
Авансы полученные	667855	236944	203090	-464765
Провизии	51916	85492	85487	33571
Итого обязательств	9242303	10713816	10920337	1678034
Пассивы, всего	11388560	14573228	15095522	3706962

Как следует из расчетов, представленных в таблице 2 в 2019 году по сравнению с 2017 годом произошли следующие изменения: увеличение стоимости пассивов вызвано снижением краткосрочных обязательств на 3135268 тыс. тг.

Заемные средства сократились, что свидетельствует о том, что компании хватает собственных средств для расчетов по обязательствам. В составе кре-

диторской задолженности произошло снижение кредитов и займов на 3137024 тыс. тг.

Об имевших место качественных изменениях в структуре средств и их источников можно судить с помощью вертикального анализа бухгалтерского баланса.

В основе вертикального анализа лежит представление бухгалтерского баланса в виде относительных величин, характеризующих структуру обобщающих итоговых показателей. Обязательным элементом анализа служат динамические ряды этих величин, что позволяет отслеживать изменения в составе средств и источников их покрытия [3].

Для проведения вертикального анализа актива баланса сумма активов принимается за 100 %. Каждая статья выражается в процентах от общей суммы активов, т. е. определяется удельный вес внеоборотных активов и удельный вес оборотных активов в общей сумме имущества предприятия (валюте баланса). Затем проводят детальный анализ внеоборотных и оборотных активов. Вертикальный анализ актива баланса приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Вертикальный анализ актива баланса ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг., %

Актив баланса	За 2017 г.	За 2018 г.	За 2019 г.	Отклонение 2019-2017 гг. (+, -)
Внеоборотные активы	70,5	68,6	63,3	-7,2
Основные средства	38,0	53,2	47,8	9,8
Инвестиционная недвижимость	0,7	4,0	4,1	3,3
Авансы, выданные под долгосрочные активы	7,4	0,1	-	-7,4
Нематериальные активы	10,5	8,2	8,4	-2,1
Долгосрочная дебиторская задолженность	13,9	3,0	3,1	-10,9
Прочие внеоборотные активы	0,0003	0,0003	0,0003	-
Оборотные активы	29,5	31,4	36,7	7,2
Запасы	11,8	13,5	13,5	1,7
Торговая и прочая дебиторская задолженность	15,0	13,2	16,0	1,0
Авансы выданные и прочие текущие активы	1,6	1,1	5,2	3,6
подходный налог к возмещению	0,1	0,01	0,1	-
Денежные средства	1,0	3,5	1,9	1,0
Активы, всего	100,0	100,0	100,0	-

На основании анализа данных приведенных в таблице 3 можно сделать следующие выводы: в 2018 году по отношению к 2017 году удельный вес внеоборотных активов снизился на 1,9%. В общей структуре активов внеоборотные активы занимают наибольший удельный вес - 68,6%.

Удельный вес запасов в структуре активов занимает 13,5 %, т. е. по сравнению с 2017 годом этот показатель увеличился на 1,7 %. Значительная доля запасов в структуре активов объясняется особенностями производственной деятельности компании. Удельный вес дебиторской задолженности в структуре активов составляет 3%, что по отношению к 2017 году снизилось на 10,9%. В 2019 году по сравнению с 2017 удельный вес внеоборотных активов снизился на 7,2%. Удельный вес оборотных активов вырос на 7,2, что свидетельствует о наращивании производственного потенциала компании. Дебиторская задолженность по сравнению с 2017 годом снизилась на 10,9%, что вызвано снижением объема реализации более чем на 37%.

Таким образом, хотя тенденция к росту запасов может привести на некотором отрезке времени к увеличению значения коэффициента текущей ликвидности, существует опасность, что это увеличение происходит за счет необоснованного отвлечения активов из производственного оборота, что в конечном итоге может привести к росту кредиторской задолженности и ухудшению финансового состояния.

Рассмотрим вертикальный анализ пассива баланса в таблице 4.

Таблица 4 –Вертикальный анализ пассива баланса ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг., %

Актив баланса	За 2017 г.	За 2018 г.	За 2019 г.	Отклонение 2019-2017 гг. (+, -)
Капитал	18,8	26,5	27,7	8,8
Акционерный капитал	4,9	13,0	12,6	7,7
Нераспределенный доход	14,0	13,5	15,1	1,1
выкупленные собственные акции	0,04	-	-	-0,04
Долгосрочные обязательства	29,8	14,9	54,3	24,6
Кредиты и займы	28,5	12,2	51,7	23,3
Отложенные налоговые обязательства	1,3	2,7	2,6	1,3
Краткосрочные обязательства	51,4	58,6	18,0	-33,4
Торговая и прочая кредиторская задолженность	9,6	9,4	10,1	0,5
Кредиты и займы	35,5	46,9	6,0	-29,5
Авансы полученные	5,9	1,6	1,3	-4,5
Провизии	0,5	0,6	0,6	0,1
Итого обязательств	81,2	73,5	72,3	-8,8
Пассивы, всего	100,0	100,0	100,0	-

Вертикальный анализ позволяет сделать следующие выводы:

Наибольшую долю в структуре пассивов имеет долгосрочные кредиты и займы (51%), которые к тому же имеют тенденцию к увеличению. Несмотря на то, что в 2018 году по сравнению с 2017 доля собственного капитала увеличилась, его доля в пассиве баланса - 26,5%. Доля заемного капитала увеличилась, т. к. компания привлекала заемные средства для расчетов с кредиторами. Сумма кредитов и займов уменьшилась в 2018 г. на 16,3%, по сравнению с 2017 г. и ее доля в заемном капитале составляет более 12,2%, что является отрицательным показателем. В 2019 году по сравнению с 2017 доля собственного капитала увеличилась на 8,8%. Произошло снижение краткосрочных заемных средств на 33,4%.

Таким образом, можно сделать вывод, что финансирование оборотных в ТОО «Витайм» средств идет в основном за счет кредиторской задолженности.

Финансовое состояние хозяйствующих субъектов характеризуется не только определенной системой показателей, раскрывающих их финансовую устойчивость, но и уровнем платежеспособности [4].

Платежеспособность - это готовность предприятия погасить долги в случае одновременного предъявления требований о платежах со стороны всех кредиторов предприятия (краткосрочные заемные средства) [5].

Для оценки платежеспособности рассчитывается ряд коэффициентов, характеризующих финансовые возможности организации погасить строго в срок краткосрочные обязательства перед кредиторами.

Достаточно высокая ликвидность обуславливается так же скоростью превращения в наличные денежные средства активов, представленных в статьях баланса.

Таким образом, оценка финансового состояния на основе вертикального и горизонтального анализа бухгалтерского баланса позволяет проследить темпы роста компании и динамику ее развития, увеличить доходность компании, снизить риски и спрогнозировать нежелательные последствия.

Общая оценка финансового состояния ТОО «Витайм» за 2017-2019 гг на основе горизонтального и вертикального анализа показала, что в целом финансовое положение данной организации благополучное а структура баланса удовлетворительная. Однако проведенный анализ баланса не полностью может характеризовать финансовое состояние. Для окончательной оценки необходимо произвести расчет ряда показателей, раскрывающих их финансовую устойчивость, уровень платежеспособности и рентабельности.

Библиографический список

1. Григорьев, В.В. Оценка предприятия: теория и практика: Учеб. пособие / В.В. Григорьев, М.А. Федотова - М.: Инфра-М, 2007 - 320с.
2. Егорова, Л.И. Методика финансового оздоровления экономического субъекта / Л.И. Егорова // Финансовый менеджмент. - 2015.- №4. - С.25-39.
3. Коласс, Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы. Учебное пособие / пер. с франц. под ред. проф. Я.В. Соколова. -М.: Финансы, ЮНИТИ, 2007. - 576с.
4. Бланк, И.А. Финансовый анализ: Учебный курс / И.А. Бланк - К.: Ника-Центр, Эльга, 2017. – 325 с.
5. Комаха А. Антикризисное управление // Финансовый директор [Электронный ресурс] - Режим доступа <http://www.kareta.com.ua>.

АНАЛИЗ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Сергиенко В. Д.

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Е. А. Орлянский

Финансовое состояние и экономическая безопасность любой компании зависят, от состояние дебиторской и кредиторской задолженности.

Дебиторская задолженность представляет собой сумму денежных средств, отвлеченных из оборота, управление дебиторской задолженностью включает в себя планирование ее величины, анализ состояния и сроков погашения дебиторской задолженности, контроль, и организацию учета.. Величина дебиторской задолженности активно используется в анализе финансового состояния организации, оценке ее ликвидности, платежеспособности и финансовой устойчивости. Учитывая необходимость обеспечения финансовой устойчивости компании, при планировании величины дебиторской задолженности руководствуются принципом, что величина дебиторской задолженности не должна превышать кредиторскую задолженность более чем в два раза.

Принцип разумной величины длительности дебиторской задолженности. Определяется нормой дебиторской задолженности в днях, а ее сумма рассчитывается исходя из ожидаемого размера выручки и нормы дебиторской задолженности, поскольку она не должна превышать максимальной величины отсрочки платежа, предоставляемой клиентам, и, в то же время, должна находиться в пределах разумного срока. Под разумным сроком отсрочки платежа следует понимать такой период, величина которого не вы-

зовет вопросов у надзорных органов. Естественно, это срок зависит от уровня инфляции.

Определение нормы дебиторской задолженности подразумевает необходимость разработки кредитной политики организации, которая заключается в расчетах кредитного лимита для каждого клиента. Такое определение позволяет оценивать допустимый размер дебиторской задолженности (кредитного лимита) по каждому клиенту, исходя из показателей продаж по нему (фактических или планируемых). Определив максимально допустимый кредитный лимит по покупателю, целесообразно требовать его обеспечения — в форме поручительства, залога и т. п. Если организация сотрудничает со своими клиентами на условиях отсрочки платежа, задача финансового менеджера убедиться в том, что льготы покупателям экономически оправданы и не оборачиваются убытками. Это решение поможет рассчитать предельно допустимую отсрочку платежа с учетом расходов на подобные сделки. Анализ дебиторской задолженностью может быть эффективным только при условии оптимального управления кредиторской задолженностью. При эффективном анализе кредиторская задолженность может быть источников дополнительных привлеченных заемных средств. При управлении кредиторской задолженностью необходимо учитывать фактор ее отражения на общее финансовое состояние предприятия.

В целях эффективного управления кредиторской задолженностью необходимыми мероприятиями можно назвать:

1. Выявление оптимальной структуры кредиторской задолженности;
2. Формирование бюджета кредиторской задолженности;
3. Определение системы показателей, которая будет характеризовать отношения с кредиторами и иметь плановые значения;
4. Периодический мониторинг отклонений фактических показателей от плановых;
5. Диагностика выявленных отклонений;
6. По результатам анализа выявление рекомендаций для дальнейшей оптимизации структуры кредитной задолженности.

Показатели задолженности по предприятиям города Омска средняя численность работников которых превышала 15 человек представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Задолженность по организациям (без субъектов малого предпринимательства, банков, страховых и бюджетных организаций), средняя численность работников которых превышала 15 человек.

	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
2.8. Задолженность организаций (на конец месяца)												
2.8.1. Кредиторская задолженность												
млн. рублей												
2018	166823,9	171382,7	180197,3	180563,7	179657,3	187229,1	189327,4	190404,2	178008,7	180000,5	181723,6	180391,3
2019	174575,9	181488,4	179383,6	182847,1	190820,5	185132,8						
из нее просроченная												
млн. рублей												
2018	5567,7	5975,7	6638,0	7189,7	7410,8	7603,8	7309,9	6651,3	8204,8	7688,0	7613,8	7761,6
2019	4803,8	4377,7	4257,7	4400,6	4641,0	4719,4						
в % к предыдущему периоду												
2018	42,3	107,3	111,1	108,3	103,1	102,6	96,1	91,0	123,4	93,7	99,0	101,9
2019	61,9	91,1	97,3	103,4	105,5	101,7						
Из просроченной кредиторской задолженности – задолженность:												
<i>поставщикам</i>												
млн. рублей												
2018	3109,0	3529,4	4262,5	4782,8	4945,8	5025,4	4817,3	4276,3	5690,3	5177,3	5398,0	5251,3
2019	3704,1	3404,8	3493,0	3515,3	3601,8	3711,6						
в % к предыдущему периоду												
2018	42,9	113,5	120,8	112,2	103,4	101,6	95,9	88,8	133,1	91,0	104,3	97,3
2019	70,5	91,9	102,6	100,6	102,5	103,0						
<i>в бюджет</i>												
млн. рублей												
2018	237,1	244,3	269,1	301,4	301,7	299,7	258,9	244,6	281,6	276,2	310,8	287,3
2019	286,1	290,0	223,5	248,8	264,1	322,9						
в % к предыдущему периоду												
2018	54,6	103,0	110,2	112,0	100,1	99,4	86,4	94,5	115,1	98,1	112,5	92,4
2019	99,6	101,4	77,1	111,3	106,1	122,3						
2.8.2. Дебиторская задолженность												
млн. рублей												
2018	121088,5	125311,6	124759,5	120417,6	117060,2	127864,3	131204,3	133646,0	118009,5	125864,7	123503,0	124853,7
2019	123514,6	126794,9	124022,5	133971,3	134745,3	130291,3						
из нее просроченная												
млн. рублей												
2018	5058,5	5415,7	5395,6	6429,5	7041,0	6672,1	6252,1	5454,6	5185,3	5015,6	4838,0	4662,3
2019	4885,8	5803,4	6652,2	7069,1	6685,2	6080,5						
в % к предыдущему периоду												
2018	88,9	107,1	99,6	119,2	109,5	94,8	93,7	87,2	95,1	96,7	96,5	96,4
2019	104,8	118,8	114,6	106,3	94,6	91,0						
Из просроченной дебиторской задолженности – задолженность <i>покупателей</i>												
млн. рублей												
2018	4757,6	5119,4	5135,0	6139,1	6752,7	6148,8	5796,1	4988,7	4722,2	4467,5	4321,3	4274,4
2019	4550,8	5434,5	6460,8	6795,8	6440,5	5836,2						
в % к предыдущему периоду												
2018	92,7	107,6	100,3	119,6	110,0	91,1	94,3	86,1	94,7	94,6	96,7	98,9
2019	106,5	119,4	118,9	105,2	94,8	90,6						

Источник: территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. Омкстат. (<https://omsk.gks.ru>)

Анализ дебиторской задолженности показал, что средняя кредиторская задолженность предприятий г. Омска в 2018 году составил 124631, 9 млн руб., в 2019 году соответственно -128891,48, из них просроченная дебитор-

ской задолженность в 2018 г. - 5218.6 млн руб. в 2019 г – 5919,8 млн руб., средняя дебиторская задолженность по предприятиям города Омска увеличилась в 2019 г. на 701.2 млн руб., на 13%.

Анализ кредиторской задолженности показал, что средняя кредиторская задолженность предприятий г. Омска составляет в 2018 г. 180475,8 млн.руб. в 2019 г. 182361.4 млн руб. Просроченная кредиторской задолженности 2018 г. составили 7134,6 млн руб., в 2019 г. 4533,4 млн.руб., средняя кредиторская задолженность по предприятиям города Омска снизилась в 2019 г. на 2601,2 млн.руб., на 57,3%.

Основной задачей коммерческой организации является получение прибыли, поэтому перед финансовыми службами и руководством предприятия встает вопрос о снижении дебиторской и кредиторской задолженности, высокий уровень которой может снизить финансовую устойчивость предприятия.

Аудит движения дебиторской и кредиторской задолженности необходим для улучшения расчетно-платежной дисциплины. Важным фактором контроля является оборачиваемость дебиторской и кредиторской задолженности.

Показатели дебиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели дебиторской задолженности ООО «Инвестхимпром»

№ пп	Показатели	2018 г	2019г.
1.	Оборачиваемость дебиторской задолженности, дн	164	175
2.	Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	2,23	2,09
3	Выручка, тыс. руб	236 773	239 056
4.	Дебиторская задолженность, тыс. руб.	106003	114064

Оборачиваемость дебиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» в 2019 г увеличилась на 11 дней по сравнению с 2018 годом., соответственно коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности снизился незначительно -0,14. Увеличение этого показателя говорит о том, что средства компании замедлили оборот, а значит – используются в 2019 г. менее эффективно. При этом выручка увеличилась на 0,9%, что свидетельствует о том, что рост дебиторской задолженности связан с нормальной работой организации.

Показатели кредиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели кредиторской задолженности
ООО «Инвестхимпром»

№ пп	Показатели	2018 г	2019г.
1.	Оборачиваемость кредиторской задолженности, дн	109	93,5
2.	Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	2,9	3,9
3	Себестоимость, тыс. руб	206175	213721
4	Выручка, тыс. руб	236 773	239 056
5.	Кредиторская задолженность, тыс. руб.	71649	54636
6.	Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности	1,5	2,1

Оборачиваемость дебиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» в 2019 г снизилась на 15,5 дней по сравнению с 2018 годом., соответственно коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности увеличился на 1.

Уменьшение кредиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» является как положительным фактором развития организации. ООО «Инвестхимпром» сохраняет объем закупок и продаж и перечисляет все платежи вовремя.

Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» в 2018 г составил 1,5, в 2019 г соответственно -2,1.

ООО «Инвестхимпром» может использовать любые финансовые ресурсы, как собственные, так и заемные, для выполнения работ, производства и последующей реализации товаров, тем самым образовав для себя актив - дебиторскую задолженность.

В практике встречаются разные мнения. Некоторые считают, что дебиторская задолженность должна быть больше кредиторской не менее чем в 2 раза. Если же коэффициент меньше 2, это свидетельствует о снижении эффективности функционирования компании: ликвидные активы недостаточно быстро обращаются в денежные средства.

Вместе с тем приемлемым для большинства организаций следует считать значение коэффициента около 1 (0,9–1), поскольку в этом случае объемы дебиторской задолженности в организации соответствуют объемам кредиторской задолженности.

ООО «Инвестхимпром» КДЗиКЗ меньше 1, при этом организация не привлекала значительные заемные ресурсы. Верхний предел значения коэффициента, как правило, не регламентируется. Однако показатель КДЗиКЗ в 2019 году увеличился, это может говорить о неоптимальном выборе контрагентов (контрагенты в большинстве своем неспособны либо отказываются выполнять обязательства по оплате в срок).

Таким образом, высокая оборачиваемость дебиторской задолженности отражает улучшение платежной дисциплины покупателей (а также других контрагентов) - своевременное погашение покупателями задолженности перед предприятием и (или) сокращение продаж с отсрочкой платежа (коммерческого кредита покупателям). Динамика этого показателя во многом зависит от кредитной политики предприятия, от эффективности системы контроля, обеспечивающей своевременность поступления оплаты.

Высокая оборачиваемость кредиторской задолженности может свидетельствовать об улучшении платежной дисциплины предприятия в отношениях с поставщиками, бюджетом, страховыми фондами, персоналом предприятия, прочими кредиторами - своевременное погашение предприятием своей задолженности перед кредиторами и (или) сокращение покупок с отсрочкой платежа (коммерческого кредита поставщиков).

К непосредственным задачам учета дебиторской и кредиторской задолженности относятся следующие:

- точный, полный и своевременный учет движения денежных средств и операций по их движению;
- контроль за соблюдением кассовой и платежно-расчетной дисциплины;
- определение структуры кредиторской и дебиторской задолженности по срокам погашения, по виду задолженности, по степени обоснованности задолженности;
- определение состава и структуры просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, ее доли в общем объеме дебиторской и кредиторской задолженности;
- выявление структуры данных по поставщикам по неоплаченным расчетным документам, поставщикам по просроченным векселям, поставщикам по полученному коммерческому кредиту, установление их целесообразности и законности;
- выявление объемов и структуры задолженности по векселям, по претензиям, по выданным и полученным авансам, по страхованию имущества и персонала, задолженности, возникающей вследствие расчетов с другими дебиторами и кредиторами, задолженности по банковским кредитам и др. Определение причин их возникновения и возможных путей устранения;
- определение правильности использования банковских ссуд;
- выявление неправильного перечисления или получения авансов и платежей по бестоварным счетам и т.п. операциям;
- определение правильности расчетов с работниками по оплате труда, с поставщиками и подрядчиками, с другими дебиторами и кредиторами и выявление резервов погашения имеющейся задолженности по обязательствам

перед кредиторами, а также возможностей взыскания долгов (посредством денежных или не денежных расчетов или обращения в суд) с дебиторов.

Библиографический список

1. Герасимова, Е.Б., Мельник, М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие – 2-е изд., перераб. И доп. – (Профессиональное образование). – М.: Изд-во Форум, 2019. – 285с.
2. Дербичева, А.А., Белова, Е.Л. Актуализация функциональной роли дебиторской задолженности в достижении устойчивого финансового положения организации / А.А. Дербичева, Е.Л. Белова // Теоретические и практические вопросы развития бухгалтерского учета, анализа и аудита в современных условиях – М: Издательство: ООО «ТРП», 2019. – с. 127-133.
3. Донцова, Л.В. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности: практикум / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – 5 изд., переработ. и доп. – М.: Дело и сервис, 2019. – 160 с.
4. Молдован А.А. Комплексное управление дебиторской и кредиторской задолженностями предприятия / А.А. Молдован // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях. Сборник научных трудов I международной научно-практической конференции / Научные редакторы: Е. А. Горбашко, В. Г. Шубаева. - 2017. - С. 304-306.
5. Подгайнова, К.С. Ключевые аспекты анализа дебиторской и кредиторской задолженности: механизм и оценка результатов / К.С. Подгайнова // Синергия Наук. 2018. № 20. С. 44-50.
6. Подсумкова, Л.А. К вопросу о необходимости управления дебиторской и кредиторской задолженностями производственного предприятия / Л.А. Подсумкова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 4 (68). С. 64-67.
7. Степанова, Ю.Н. Управление дебиторской задолженностью / Ю.Н. Степанова // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 1. С. 46.
8. Юшкевич, Ю.П. Контроль и ревизия расчетов с поставщиками и подрядчиками / Ю.П. Юшкевич // Вестник современных исследований. 2017. № 1-2 (4). С. 213-219.

МОДЕЛИ АНАЛИЗА ИНДИКАТОРОВ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Свиныхов В. Н.

Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент О. В. Сергиенко

В условиях современного развития российских коммерческих организаций особые требования предъявляются к финансовой устойчивости как стратегическому фактору финансовой безопасности деятельности организации, роста ее деловой активности. В период деятельности экономического субъекта проблема управления финансовой устойчивостью организации приобретает приоритетный характер. Решение этой проблемы настоятельно требует со-

вершенствования системы управления финансовой устойчивостью коммерческой организации.

Существующие методики расчета показателей финансовой устойчивости были разработаны для организаций конца двадцатого века. В условиях реалий современной действительности данные показатели весьма существенно искажают реальную финансовую ситуацию и не способны достоверно охарактеризовать финансовое состояние организации. На практике, почти не существует, каких-либо единых нормативных критериев для рассмотренных показателей или они являются не пригодными для всех субъектов хозяйствования, в связи с их не универсальностью. Отметим, что их нормативный уровень зависит от многих факторов таких как: отраслевая принадлежность организации, условия кредитования, сложившая структура источников средств, оборачиваемость оборотных активов, деловая репутация и так далее. Возможны некоторые сопоставления по субъектам хозяйствования одинаковой специализации, но они очень ограничены.

В настоящее время в годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности отсутствует аналитическая информация о финансовой устойчивости в динамике. Целесообразным представляется обоснование состава показателей финансовой устойчивости, способного предоставить необходимую информацию пользователям отчетности для оценки общей картины финансового положения хозяйствующего субъекта. Формат аналитической информации в составе бухгалтерской (финансовой) отчетности отсутствует, что не позволяет повысить информативность бухгалтерской (финансовой) отчетности в части общей оценки финансовой устойчивости организаций, а также проанализировать финансовое состояние организации в целом.

Для анализа индикаторов финансовой устойчивости коммерческой организации бизнес-аналитики используют широкий спектр известных моделей прогнозирования финансовой устойчивости предприятия.

Потребность финансового анализа и прогнозирования финансовой устойчивости и диагностики неплатежеспособности предприятий впервые возникла после второй мировой войны на фоне возросшего числа банкротств, вызванных резким сокращением военных заказов. Первые попытки оценки и прогнозирования банкротства были предприняты в США в кризисные 30-е годы XX в. А. Винакором и Р.Ф. Смитом, которые изучили 183 фирмы, испытывавшие финансовые трудности на протяжении 10 лет. Ученые пришли к выводу, что соотношение чистого оборотного капитала и суммы активов является одним из наиболее точных и надежных показателей банкротства.

Одной из простейших моделей прогнозирования финансовой устойчивости считается *двухфакторная модель*. Она основывается на двух ключевых

показателях (например, показатель текущей ликвидности и показатель доли заемных средств), от которых зависит вероятность банкротства организации. Если результат оказывается отрицательным, вероятность банкротства невелика. Положительное итоговое значение указывает на высокую вероятность банкротства.

Простейшая двухфакторная модель принимает следующий вид:

$$Z = a_0 + a_1 K_{\text{тл}} + a_2 K_{\text{фз}},$$

Где Z – показатель, характеризующий вероятность наступления банкротства;

a_0 – постоянный фактор;

$K_{\text{тл}}$ – общий коэффициент покрытия (коэффициент текущей ликвидности);

$K_{\text{фз}}$ – коэффициент финансовой зависимости, %;

a_1, a_2 – параметры, показывающие степень и направленность влияния $K_{\text{тл}}$ и $K_{\text{фз}}$ на вероятность банкротства.

Самое фундаментальное исследование в практике зарубежных организаций опубликовано в 1968 г. в *Journal of Finance* профессором Нью-Йоркского университета Э. И. Альтманом (Edward I. Altman [1]) и явилось отправной точкой многочисленных последующих явлений, проводимых в области диагностики неплатежеспособности организации. Данный метод представляет собой поэтапный анализ, который на базе ряда коэффициентов позволяет оценить финансовую ситуацию фирмы с точки зрения её жизнеспособности и непрерывности хозяйственной деятельности в краткосрочном периоде. Модель Альтмана была построена при помощи множественного дискриминантного анализа (Multiple-discriminant analysis - MDA). Автор исследовал 22 различных финансовых коэффициентов, на основе которых был осуществлен пошаговый дискриминантный анализ 66 компаний (33 из которых успешно функционировали и 33 потерпели банкротство в период между 1946 и 1965 гг.), позволивший оценивать веса отдельных расчетных показателей. В итоге в модели остались только пять основных финансовых коэффициентов, каждый из которых был наделён определённым весом, установленным статистическими методами. При помощи своего аналитического метода он вывел следующее уравнение надежности («Z score model»):

$$Z = 0,012 X_1 + 0,014 X_2 + 0,033 X_3 + 0,006 X_4 + 0,9999 X_5$$

Альтман использовал обе версии написания как в долях так и процентах.

$$Z = 1,2 X_1 + 1,4 X_2 + 3,3 X_3 + 0,6 X_4 + 1,0 X_5, \text{ где}$$

- X_1 - доля чистого оборотного капитала в активах;
- X_2 - отношение накопленной прибыли к активам;
- X_3 - рентабельность активов;

- X_4 -отношение рыночной стоимости всех обычных и привилегированных акций предприятия к заёмным средствам;
- X_5 - оборачиваемость активов.

С развитием системы банкротств и появлением достаточного количества банкротов в разных отраслях хозяйственной деятельности становится возможной адаптация модели прогнозирования Э. Альтмана к реалиям российской экономики. Актуальность этой задачи усиливается по мере развития рынка, процессов приватизации и создания здоровой конкурентной среды. До настоящего времени в финансовом анализе активно применяются как оригинальные модели Альтмана, так и критерии. К примеру, у северно-западного общества оценщиков в методиках оценки бизнеса содержатся тестирование фирм моделями Альтмана. В описании применения программы Аудит-эксперт (Audit Expert 4) указывается область применения методики «Z-показатель Альтмана»:

- Коммерческими предприятиями – для анализа вероятности угрозы возможного банкротства (утраты платежеспособности)
- Аудиторскими компаниями – для составления заключения о финансовом состоянии (перспектив банкротства) предприятия – заказчика.
- Государственными предприятиями – для представления финансовых показателей хозяйственной деятельности в вышестоящие структуры.
- Потенциальными контрагентами и акционерами предприятия – для оценки его перспективной платежеспособности и принятия стратегических решений в отношении данного предприятия.

Э. Вербаер, Х. Охе из Института Гента (Бельгия) в 1982 г. предложили модель, получившее название в литературе по именам авторов: модель Охе-Вербаера OV (Oughe-Verbaere).

Модель 1 года до банкротства

$$Z_1 = 2.6803 - 51.3394X_1 + 10.087X_2 + 4.4145X_3 + 2.0318X_4 + 2.6314X_5$$

Значение точки отсечения = 3.1492

Модель 2 года до банкротства

$$Z_2 = 0.1837 + 4.6524X_1 - 16.5456X_2 + 3.2732X_3 - 1.7381X_4 + 0.0738X_5$$

Значение точки отсечения = 0.1663

Модель 3 года до банкротства

$$Z_3 = 0.2153 + 18.3474X_1 - 3.3847X_2 + 2.3601X_3 - 1.9230X_4 + 0.0617X_5$$

Значение точки отсечения = 0.3355

Правило классификации для всех моделей: чем выше значение линейной комбинации независимых переменных, тем меньше риск наступления неплатежеспособности.

Для оптимальной прогнозной модели для России (Акбердина В.В., 2002) - значения точек отсечения модели Охе-Вербаера для трех прогнозных лет рассчитаны [4] :

- Модель 1 года до банкротства: точка отсечения $Z^* = - 6,3396$ в отличие от оригинальной точки отсечения $Z1 = 3,1492$.

- Модель 2 года до банкротства: точка отсечения $Z2 = - 3,9940$ в отличие от оригинальной точки отсечения $Z2 = 0,1663$.

- Модель 3 года до банкротства: точка отсечения $Z3 = - 4,3988$ в отличие от оригинальной точки отсечения $Z3 = 0,3355$.

• При таких границах модели к числу устойчивых фирм можно будет отнести большее число организаций, что будет реалистично отражать действительность.

Модель анализа «индикаторов финансовой устойчивости», была впервые предложена французскими исследователями Ж. Франшоном и И. Романэ и заключается в проведении экспресс-анализа финансового и хозяйственного состояния фирмы, а также выявления основных закономерностей дальнейшего развития. Для построения матрицы рассчитывается показатели трех типов:

- результат финансовой деятельности;
- результат хозяйственной деятельности;
- результат финансово-хозяйственной деятельности.

После расчета этих основных показателей можно условно отнести организацию к одному из квадрантов матрицы, каждый из которых имеет свой номер, свое уникальное название, и каждый из которых характеризуется набором показателей определяющих только предприятия данного квадранта и соответственно имеющих идентичные пути дальнейшего развития. В зависимости от значений результата финансовой деятельности и результата хозяйственно деятельности предприятие может занимать следующие положения в матрице:

Таблица 1 – Результаты финансово-хозяйственной деятельности организации

	РФД<<0	РФД=0	РФД>>0
РХД>>0	РФХД=0 1	РФХД>0 4	РФХД>>0 6
РХФ=0	РФХД<0 7	РФХД=0 2	РФХД>0 5
РХД<<0	РФХД<<0 9	РФХД<0 8	РФХД=0 3

В итоге, в экспертном заключении для фирмы занимающей тот или иной квадрант матрицы дается краткое описание, и определяются пути её дальнейшего развития.

Считается, что финансовое равновесие организации обеспечивается при условии, что объем положительного денежного потока по всем видам хозяйственной деятельности (производственной, инвестиционной, финансовой) в определенном периоде равен планируемому объему отрицательного денежного потока. Положительный денежный поток (прирост собственных финансовых ресурсов) по всем видам хозяйственной деятельности рассчитывается по формуле:

$$\text{ДПп} = \text{ЧПпр} + \text{АО} + \text{dAK} + \text{СФРп}, \text{ где}$$

ДПп - сумма планируемого положительного денежного потока по всем видам хозяйственной деятельности;

ЧПпр - сумма чистой прибыли, направляемой на производственное развитие;

АО - сумма амортизационных отчислений;

dAK - прирост акционерного капитала;

СФРп - прирост собственных финансовых ресурсов за счет прочих источников (снижение размера чистого рабочего капитала и т.п.).

Отрицательный денежный поток (или необходимый объем инвестиций) рассчитывается по формуле:

$$\text{ДПо} = \text{dBA} + \text{dЧРК}, \text{ где}$$

ДПо - сумма планируемого отрицательного денежного потока;

dBA - планируемая сумма прироста внеоборотных активов (основных фондов, долгосрочных финансовых вложений, нематериальных активов).

Приведенная формула (ДПо), показывает объем планируемых инвестиций в эти активы, уменьшенный на сумму реализации части этого имущества по остаточной стоимости;

dЧРК - прирост суммы чистого рабочего капитала (оборотных активов за минусом текущих обязательств). Эта сумма представляет собой объем планируемых инвестиций в прирост оборотных активов.

Модель финансового равновесия в долгосрочной перспективе имеет вид:
 $\text{ДПп} = \text{ДПо}$ или $\text{ЧПпр} + \text{АО} + \text{dAK} + \text{СФРп} = \text{dBA} + \text{dЧРК}$

Приведенная модель показывает точки финансового равновесия организации, проходящие через поля А1, А5 и А9 (см табл.2.). Это «поля финансового равновесия», в них объем потребления дополнительных финансовых средств (инвестируемых в прирост внеоборотных активов и рабочего капитала) практически соответствует объему собственных финансовых ресурсов. В этих полях экономическое развитие организации осуществляется на принци-

пах самофинансирования. Данная финансовая модель развития наиболее оптимальна для организаций, не сталкивающихся с угрозой банкротства. При угрозе банкротства восстановление финансовой устойчивости возможно лишь при нахождении организации в полях А2, А3 и А6 (при этом наиболее высокие темпы такого восстановления будут в поле А3). Во всех этих полях объем собственных финансовых ресурсов превышает объем дополнительного их потребления. Это условие позволяет организации снизить удельный вес используемых заемных средств.

Таблица 2 – Модель финансового равновесия

Уровень потребления дополнительных финансовых ресурсов в процессе развития	Уровень генерирования собственных финансовых ресурсов (положительного денежного потока)		
	Низкий	Средний	Высокий
Низкий	А1	А2	А3 Зона повышения финансовой устойчивости
Средний	А4	А5	А6
Высокий	А7 Зона снижения финансовой устойчивости	А8	А9

Эта модель базируется на неравенстве $ДДп > ДПо$.

Нахождение организации в области полей А4, А7 и А8, способствует дальнейшему углублению кризиса организации (критическая точка в поле А7), вследствие дальнейшего возрастания удельного веса заемного капитала, а соответственно и снижением финансовой устойчивости.

Вышеописанные модели построены на основе применения количественных методов, в основе которых лежат достаточно строгие формализованные зависимости, т.е. взаимосвязь анализируемых показателей и определяющих их факторов выражается с помощью формул. К таким методам относятся методы математического моделирования, экономико-статистические методы, индексный метод, метод цепных подстановок, интегральный метод, метод выявления изолированного влияния факторов и др. В качестве оценки финансовой устойчивости предприятия целесообразно использовать не только количественные, но и качественные показатели.

Качественный подход, основан на изучении отдельных характеристик, присущих бизнесу, развивающемуся по направлению к неплатежеспособности. Если для исследуемого предприятия характерно наличие таких характеристик, можно дать экспертное заключение о неблагоприятных тенденциях развития. Так, модель оценки фирмы, описанная П. Праттом [2], состоит из 8 этапов:

Этап 1. Оценка краткосрочной ликвидности, которая характеризует способности организации выполнять свои текущие обязательства. Данный механизм оперирует коэффициентами текущей и немедленной ликвидности.

Этап 2. Оценка текущей деятельности - измерение эффективности использования организацией своих активов. При этом используются следующие показатели: оборачиваемость дебиторской задолженности, оборачиваемость товарно-материальных запасов, отношение выручки от реализации к собственному оборотному капиталу, отношение выручки от реализации к основным средствам и совокупным активам.

Этап 3. Оценка риска ориентированная на максимальное снижение неопределенности, связанной с потоками доходов по различным должникам фирмы. При этом оценивается: 1) деловой риск, связанный с получением дохода и обусловленный двумя факторами — колебаниями объемов реализации и уровнем постоянных операционных издержек фирмы; 2) финансовый риск, учитывающий постоянные финансовые издержки или проценты и их влияние на изменения в потоках доходов, получаемых инвесторами, определяется величиной финансового рычага.

Этап 4. Оценка структуры капитала производится по балансовому отчету. Основная цель - протестировать количественную оценку долгосрочной платежеспособности бизнеса и способности фирмы решать финансовые проблемы, максимально используя открывающиеся возможности. Для оценки используются следующие отношения: суммарного долга к совокупным активам; собственного капитала к совокупным активам; долгосрочной задолженности к совокупному капиталу; собственного капитала к совокупному капиталу; основных средств к собственному капиталу; заемных средств к собственному капиталу.

Этап 5. Расчет коэффициентов покрытия по данным отчета о прибылях и убытках, показывает маржу, свидетельствующую о способности организации выполнять свои обязательства. При анализе используют коэффициенты покрытия процентных выплат, покрытия фиксированных платежей, покрытия дивидендов по привилегированным акциям.

Этап 6. Оценка рентабельности по отчету о прибылях и убытках проводится по четырем отношениям: валовой прибыли к выручке от реализации; операционной прибыли к выручке от реализации; прибыли до уплаты налогов к выручке от реализации; чистой прибыли к выручке от реализации.

Этап 7. Оценка доходности инвестиций показывает доход на собственный капитал, доход на инвестиции, доход на совокупные активы.

Этап 8. Оценка использования активов фирмы показывает, эффективность использования собственных активов в текущей деятельности. Группа

коэффициентов, на основе которых ведется оценка, определяются как отношение выручки от реализации к различным группам активов.

Таким образом, наличие многочисленных подходов к оценке неплатежеспособности подтверждает целесообразность острого внимания на данной теме. Преимуществом методов, подобных модели Альтмана, является высокая вероятность, с которой предсказывается неплатежеспособность приблизительно за два года до фактического объявления конкурса, недостатком - уменьшение статистической надежности результатов при составлении прогнозов относительно отдаленного будущего.

В связи с доступностью финансовых данных крупных корпораций, чьи акции котируются на фондовой бирже, история моделирования банкротства начиналась именно с этого сектора; международные сравнения так же возможны, прежде всего, по публичным компаниям. Малый бизнес является более закрытым, кроме того в некоторых странах, в том числе и в России, существует упрощенная системы учета и отчетности затрудняющая расчеты ряда коэффициентов. Приказом Минфина России от 17.08.2012 №113н введены формы бухгалтерской отчетности для малых предприятий, в частности, «Бухгалтерский баланс», «Отчет о финансовых результатах» (аналог «Отчета о прибылях и убытках» с укрупненными статьями. Необходимость моделирования для определенных отраслей связана с различной отраслевой конкуренцией, фондовооруженностью, товарооборотом, спецификой финансового учета.

Характеристика каждого из метода говорит о многообразии целей применения каждого и, естественно, о необходимости применения ситуационного подхода к выбору метода.

А. А. Шеметев, тестируя модели, пришел к общему выводу: для российских предприятий наилучшей прогнозной моделью является европейская модель Охе-Вербаера (1982, Бельгия), а наихудшей - модель Альтмана (1968, США), так широко применяемая в России. Кроме того, было установлено влияние обучающей выборки страны происхождения модели на ее результат для российских компаний. Результатом исследования стала адаптация А. А. Шеметевым наилучшей прогнозной модели (модели Охе-Вербаера) к российским условиям.

На наш взгляд, возможно использование западных моделей для оценки российских компаний, но желательно иметь границы (точки отсечения), адаптированные для конкретных отраслей и размеров отечественных фирм. Отметим, что методика А. Д. Шеремета и Е. В. Негашева рекомендована в качестве типовой Методическим советом при Минфине РФ по бухгалтерскому учёту. Методику А. Д. Шеремета и Р. С. Сайфулина целесообразно использовать для

производственных отраслей, поскольку оценка финансовой устойчивости определяется на основании трехкомпонентного показателя типа финансовой ситуации. В последние годы активно публикуют свои исследования, относительно методики оценки финансовой устойчивости, М. С. Абрютина и А. В. Грачёв, подходы которых, значительно отличаются от традиционных.

Использование комплекса разнообразных методов и приёмов диагностирования финансового состояния предприятия, включая оценку возможного банкротства, повышает достоверность результатов. От объективности предполагаемых оценок зависит успех предупреждения кризиса и его преодоление.

Библиографический список

1. Altman, Edward I., «Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy», *Journal of Finance* (September 1968): pp. 589-609.
2. Глазов М. М. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. - СПб., 2018. С. 158.
3. Патласов О. Ю., Сергиенко О. В. Антикризисное управление в коммерческой организации : учебник / - М. : Проспект, 2016. - 416 с. - ISBN 978-5-392-21070-1 - Текст : электронный // ЭБС
4. Шеметев А. А. Применение логистической регрессии при разрешении парадигмальной задачи прогнозирования вероятности банкротства бизнес-систем в современных российских условиях (на примере авторской доработки исследования университета г. Гента (Бельгия)); концепция сегментации российского рынка компаний и банков на основе матриц прогнозирования банкротства и сценарного подхода. // *Современные научные исследования и инновации.* – Июнь, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/>
5. Экономический анализ: Основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации: Учебник/ Под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. М.: Высшее образование, 2017.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЖУРНАЛИСТИКА, РЕКЛАМА И PR В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Сенаторова В. В. ОСОБЕННОСТИ SMM-ПРОДВИЖЕНИЯ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ B2B КОМПАНИЙ.....	3
Юрченко И. Ю. ТЕАТРАЛЬНАЯ КРИТИКА В СРЕДСТВАХ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ ОМСКА (НА ПРИМЕРЕ ЖУРНАЛОВ «ПИСЬМА ИЗ ТЕАТРА» И «ОМСКАЯ МУЗА»)	8

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Бойко А. В. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ	11
Гребешкова И. А. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРЕДПРИЯТИИ	16
Журавлев С. А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	33
Иваненко Н. А. ПРИМЕНЕНИЕ КЛУБОВ-НАСТАВНИКОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОУ	37
Иваненко Н. А. РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В БДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 56 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» В УСЛОВИЯХ ГОРОДСКОГО СОЦИУМА	41
Наурузбаева А. А. ПРОБЛЕМА СИСТЕМЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ	48
Негреева В. Н. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ	51
Сидорова Н. А. ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	60
Смагулова К. Д. ОБ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	65
Хорошко Е. С. ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	69

Гукова Т. А. РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ	82
Турдалы К. К. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	85
Азбукина О. В. РЕАЛИЗАЦИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ ПО ЯМАЛО–НЕНЕЦКОМУ АВТОНОМНОМУ ОКРУГУ	93
Рохлин Г. О. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖКХ И РОЛЬ В ИХ РЕШЕНИИ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	97
Кунгурова С. М. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ОБРАЗОВАНИЯ В ЯМАЛО-НЕНЕЦКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ	103
Мукушев А. А. МЕТОДЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	108
Муханов Т. Н. РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДОСТИЖЕНИИ УСПЕХА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	111

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Богалеева Ю. Н. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	114
Зайцева Е. А. ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ	119
Кожухметова Ж. Е. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ	123
Кравченко И. В. ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА	126
Лобарев Е. Г. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВОЕННОЙ ПЕДАГОГИКИ	129
Оразов Т. С. О ДУХОВНОСТИ И БЕЗДУХОВНОСТИ	134
Сафарова А. М. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОБМЕНА ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	138
Синяков О. В. ОСОБЕННОСТИ РЕЛИГИОЗНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ СЕВЕРОКАЗАХСТАНСКОЙ МОЛОДЕЖИ	143
Терещенко Л. В. УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ В ДОУ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	146

Троценко И. Г. ФОРМИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ В СИСТЕМЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	150
Шуклина А. В. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ КАК С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ	152
Шуклина А. В. ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ К УЧАСТИЮ В ЖИЗНИ ДОУ	158
Ямалов Т. Ю. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ЮРИСТА	163

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Медведюк О. Н, Онучина К. А., Швалев А. А. ВКЛАД У. НОРДХАУСА В УПРАВЛЕНИЕ ГЛОБАЛЬНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ: ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ КАК ТОВАР	167
Шоломовский П. В. АКТУАЛЬНЫЕ ФИНАНСОВО-ИНВЕСТИЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ОТРАСЛИ	169
Журавлева Е. В. ИНВЕСТИЦИИ: СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ	173
Ничкова К. М. ГЕНЕЗИС И ЭВОЛЮЦИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ	178
Тулинов А. А. ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКИХ КЛИНИК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ...	182
Воронежский С. В. ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ НА ОСНОВЕ ГОРИЗОНТАЛЬНОГО И ВЕРТИКАЛЬНОГО АНАЛИЗА БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА НА ПРИМЕРЕ ТОО «ВИТАЙМ»	188
Сергиенко В. Д. АНАЛИЗ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	194
Свинухов В. Н. МОДЕЛИ АНАЛИЗА ИНДИКАТОРОВ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	200