

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ

СТУДЕНЧЕСКАЯ ВЕСНА – 2019

**XV Международная научно-практическая конференция
студентов и магистрантов**

31 мая 2019 года

Сборник статей в 2 частях

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

Часть 1

Омск

Издательство ОмГА

2019

УДК 378
ББК 74.5
С88

С88 Студенческая весна – 2019. XIV Международная научно-практическая конференция студентов и магистрантов : сборник статей; под ред. д-ра филол. наук, профессора А. Э. Еремеева : в 2 ч. – Ч. 1. – Омск : Изд-во ОмГА, 2019. – 217 с.

Сборник подготовлен по материалам XV Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов и включает в себя секции «Экономика и управление», «Журналистика и PR», «Общая психология и социальная работа», «Социально-гуманитарные аспекты в образовании, философии, социологии, отечественной истории, современные подходы в информатике и математике, иностранный язык как средство межнационального общения», «Физическая культура и спорт в учебных заведениях РФ»

Сборник может использоваться как учебное пособие для студентов по следующим специальностям: педагогика, журналистика, психология, социология, экономика, политология, философия.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Омской гуманитарной академии

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

УДК 378
ББК 74.5

© Омская гуманитарная академия, 2019

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Андриевская Р. В.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Н. О. Герасимова

Для решения задач и построения систем экономического анализа любого производственного объекта создается модель, то есть упрощенный материальный или идеальный объект для изучения исходного объекта, который отражает все его наиболее основные качества и параметры. Математическая модель – это совокупность соотношений (уравнений, неравенств и других логических условий), определяющих основные характеристики изучаемого объекта моделирования [1].

Под моделированием мы будем понимать некоторую совокупность действий, связанных с построением, решением, анализом и др., проводимых с математическими моделями. Качество принимаемого решения зависит от того, насколько известны ответственному за принятие решения лицу все допустимые варианты управленческих решений по данной модели.

Рассмотрим решение одной из основных производственных задач – задачи выбора видов товаров, изготавливаемых с помощью определенного набора ресурсов построением анализа экономико-математической модели с использованием графического метода [2].

Находим оптимальное решение данной производственной задачи графическим методом. При выборе решения возможны различные варианты-альтернативы, которых существует множество в любой экономической деятельности. Выбор предпочтительно проводить по количественному признаку, позволяющему сравнивать решения. В соответствии с этим выбранное решение будет в наибольшей степени способствовать достижению поставленной цели.

Последовательность моделирования можно представить в виде следующего алгоритма действий.

1. Формулировка экономической проблемы.

- 1.1. Выбор объекта экономического исследования.
- 1.2. Постановка и формулировка задачи.
- 1.3. Изучение структуры объекта.
- 1.4. Сбор и установление необходимой информации.
- 1.5. Составление схемы и последовательности действий.
2. *Построение экономико-математической модели*
 - 2.1. Выявление необходимых и достаточных компонентов задачи.
 - 2.2. Анализ и систематизация полученных данных.
 - 2.3. Построение схемы или таблицы сформулированной задачи.
 - 2.4. Оформление модели экономической задачи в виде математических зависимостей и отношений.
 - 2.5. Проведение анализа условий построенной модели.
3. *Поиск решения*
 - 3.1. Подбор возможных методов решения экономической задачи.
 - 3.2. Выбор наиболее рационального метода решения.
 - 3.3. Нахождение решения экономической задачи по выбранному методу.
 - 3.4. Оформление полученных результатов.
4. *Анализ полученных результатов*
 - 4.1. Построение качественного и количественного анализа полученных результатов.
 - 4.2. Определение полноты проведенного исследования.
 - 4.3. Выявление влияния изменений условий или требований задачи на исходный результат.
 - 4.4. Рассмотрение и обобщение частных и предельных случаев.
 - 4.5. Определение сферы применения данных результатов.
 - 4.6. Применение и внедрение полученных в ходе решения результатов.

Следует отметить, что данный алгоритм предусматривает возможность проведения коррекции после каждого этапа действия, то есть позволяет вернуться к любому из предшествующих этапов и продолжить экономический анализ модели.

Процесс организации и конструирования экономико-математического анализа найденного оптимального решения рассматриваем через ряд взаимосвязанных задач по трем направлениям. Первое направление связано с вопросами построения области допустимых решений, второе – с возможным изменением целевой функции и третье – с изменением условий ограничений.

Остановимся только на построении ряда задач по указанному третьему направлению. Частично изменяя условия ограничения основной задачи, мы можем рассмотреть три вида подзадач, которые раскрывают наиболее вероятные случаи, встречающиеся при решении задач графическим методом (единственность оптимального решения, не единственность оптимального решения, неограниченность целевой функции).

Первый вид задач (задача 1.1) будет связан с задачей-аналогом, позволяющей уяснить и конкретизировать ход проводимого решения.

Таким образом, в случае с задачей 1.1 проводятся исследования, связанные с изменением угловых коэффициентов прямых, проходящих через оптимальную точку. При этом, изменяя условия задачи, мы рассматриваем следующие возможные случаи: когда точка остается оптимальной и когда оптимальное решение задачи переходит в новую вершину.

На основании полученных результатов делаем вывод о влиянии изменения углового коэффициента прямой, соответствующего одному уравнению системы ограничений, на оптимальность решения.

Второй вид (задача 1.2) позволяет выработать навыки работы с задачей, довести их до автоматизма. В случае с задачей 1.2 проводим исследование изменения угла наклона прямой, проходящей через точку, не являющуюся в задаче № 1 оптимальной. При этом рассматриваем случаи изменения одного или нескольких условий, аналогичные изменениям в задаче 1.1. По решению основной задачи и задач 1.1 и 1.2 предлагаем высказать гипотезу, доказать ее или опровергнуть, а также сделать вывод о влиянии изменения условий системы ограничений на оптимальность решения.

При этом отвечаем на следующие вопросы:

- 1) как изменилась в данной задаче область допустимых решений по сравнению с областью допустимых решений основной задачи?
- 2) с чем связано такое изменение области допустимых решений?
- 3) каким образом изменение области допустимых решений в данном случае повлияет на оптимальное решение исходной задачи?
- 4) изменилось ли направление вектора-нормали, и если нет, то почему?
- 5) на сколько необходимо изменить угол наклона прямой, чтобы максимальное значение достигалось в новой вершине?
- 6) каковы границы изменения углового коэффициента прямой, при котором не происходит изменения оптимального решения?

7) каково оптимальное значение целевой функции в данном случае и насколько изменилось данное оптимальное значение по сравнению с результатами основной задачи?

Третий вид задач (задача 1.3) основан на конструировании нового ряда задач, дополняющих первый и второй вид следующими вариантами: задачи с бесконечным множеством оптимальных решений и задачи, не имеющие решений вследствие неограниченности целевой функции или из-за противоречий в системе ограничений.

На основании выводов по рассмотренным задачам 1.1 и 1.2 предлагается составить и рассмотреть ряд дополнительных заданий по следующим направлениям.

1. Изменить условия одного из неравенств системы ограничений таким образом, чтобы данная задача имела бесконечное множество оптимальных решений. Сделать вывод о том, в каком случае возможен данный результат.

2. Изменить условия одного из неравенств системы ограничений таким образом, чтобы данная задача не имела решения вследствие неограниченности целевой функции. Сделать вывод о том, в каком случае возможен данный результат.

3. Ответить на вопрос о том, какой можно ожидать результат при исключении одного неравенства из системы ограничений. Пояснить, почему.

Представленный выше анализ экономико-математической модели основной задачи, проводимый с использованием графического метода, позволяет в дальнейшем решить следующие экономические задачи.

1. Определить, сколько товаров каждого вида должно произвести предприятие, чтобы стоимость изготовленной продукции была максимальной.

2. Дать экономический анализ основных и дополнительных переменных. Определить дефицитность сырья.

3. Определить нормы заменяемости ресурсов.

4. Определить целесообразность включения в план производства 3-го вида изделия РЗ в случае, когда нормы расхода всех видов соответственно равны 6, 7 и 5, а цена единицы изделия равна 9 тыс. рублей.

5. Выявить направления «расшивки» узких мест, обеспечивающие получение наибольшего экономического эффекта, т. е. определить величину изменения правой части ограничений (запасов ресурсов), при которых величины оценок остаются неизменными.

6. Провести анализ исходной задачи по пределам возможного изменения коэффициентов целевой функции, то есть по диапазону оптимальных цен на изделия P_1 и P_2 , в котором не происходит изменения оптимального решения.

В современных условиях даже опытный руководитель не всегда в состоянии обнаружить, объективно сопоставить и проанализировать все преимущества и недостатки различных вариантов решений. Организация управления на основе использования математических моделей и их экономического анализа позволяет имитировать «экономические бури» и просчитывать возможные последствия принимаемых решений. Отметим, что математические методы реализованы в виде специальных компьютерных программ. Однако постановку и расшифровку получаемых вопросов осуществляет человек. Именно проведение экономико-математического анализа модели позволяет учитывать динамику реальной жизни и обеспечивать эффективность коммерческой деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Фомин, Г. П. Математические методы и модели в коммерческой деятельности : учебник [Текст] / Г. П. Фомин. – М. : Юрайт, 2013. – 462 с.
2. Панькина, С. И. Математическое моделирование: Экономический анализ : учеб. пособие [Текст] / С. И. Панькина, Г. В. Токмазов. – М. : Прометей, МПГУ, 2007.– 101 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТНОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В КРАТКОСРОЧНОМ И ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ

Ашимжанов Г.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. э. н., профессор В. В. Бирюков

Проблемы управления дебиторской и кредиторской задолженностью возникают в связи тем, что дебиторская и кредиторская задолженность являются результатом существующей системы денежных расчетов с организациями, при которой имеется разрыв между временем платежа и перехода права собственности на товар, между предъявлением платежных документов и временем оплаты. До наступления оплаты процесс реализации, с точки зрения движения денег, еще продолжается, что приводит к

возникновению дебиторской и кредиторской задолженности. В данных условиях дебиторская задолженность должна финансироваться; при этом сохраняется риск того, что оплата будет произведена покупателем с опозданием либо не будет произведена вообще. Вместе с тем дебиторская задолженность является одной из разновидностей финансовых активов предприятия, и этот актив может быть реализован, передан или обменян на имущество, продукцию, результаты выполнения работ или оказания услуг [1, с. 23].

В связи с этим коммерческая организация при разработке системы управления дебиторской и кредиторской задолженностью в краткосрочном и долгосрочном периоде должна как принимать во внимание положительные результаты кредитования покупателей (увеличение объемов продаж и прибыли), так и учитывать, что данный процесс обычно сопровождается увеличением расходов (проценты, выплачиваемые поставщиком по кредитам, взятым для покрытия кассовых разрывов) и рисков.

Эффективность управления дебиторской и кредиторской задолженностью предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде организации во многом зависит от методики анализа. Проблемами дебиторской и кредиторской задолженности, разработкой методологии их анализа занимались многие ученые-экономисты, среди которых Ивашкевич В. Б., Семенова И. М., Савицкая Г. В., Тихонова Е. П., Шеремет А. Д. и др. Ими предложены различные подходы к анализу дебиторской и кредиторской задолженности, которые широко применяются в практике предприятий.

Вместе с тем остается весьма актуальным вопрос о соотношении дебиторской и кредиторской задолженностей в краткосрочном и долгосрочном периоде. Считается, что если кредиторская задолженность превышает дебиторскую, то организация рационально использует средства, но многие специалисты утверждают, что кредиторскую задолженность необходимо погашать, независимо от состояния дебиторской задолженности. Одним из способов определения оптимального соотношения дебиторской и кредиторской задолженностей является расчет коэффициента, который позволяет определить, сколько приходится дебиторской задолженности на один рубль кредиторской. Оптимальным считается значение данного коэффициента от 0,9 до 1,0, т. е. кредиторская задолженность в норме должна превышать дебиторскую задолженность не более чем на 10 %. При заниженной величине коэффициента можно говорить о наличии у предприятия проблем с платежеспособностью.

Вместе с тем при решении вопросов управления дебиторской и кредиторской задолженностью предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде, определяющих во многом успешность его финансово-экономического развития, следует учитывать особенности происходящих сегодня изменений в экономике, связанных с усложнением и динамизацией экономических процессов. При этом важной является реализация подхода, который позволяет принимать адекватные решения в соответствии ожидаемыми переменами в деловой среде.

Эффективность управления предприятием тесно связана с совокупностью управленческих решений, принимаемых его руководством с целью формирования оптимальной структуры капитала, активов предприятия, достаточности собственных средств финансирования текущей и будущей деятельности. В свою очередь, предприятию важно разрабатывать и обеспечивать реализацию финансово-экономической стратегии, которая позволяет поддерживать устойчивое развитие конкурентных преимуществ и необходимый уровень сбалансированности дебиторской и кредиторской задолженности.

Формирование подхода, способствующего успешному решению данной проблемы, важно осуществлять в соответствии со сменой культурной парадигмы, произошедшей из-за необходимости перехода к инновационной модели ведения бизнеса и стратегического управления [2, 3]. Современные концепции стратегического управления акцентируют внимание на том, что для достижения устойчивых конкурентных преимуществ коммерческой организации недостаточно обладать уникальными ресурсами и компетенциями – в условиях турбулентной среды необходимы и организационно-экономические способности, позволяющие выявлять, создавать и изменять внутренние и внешние компетенции в соответствии с быстро меняющейся деловой средой [4].

При формировании системы управления дебиторской и кредиторской задолженностью в краткосрочном и долгосрочном периоде требуется исходить из конкретных условий деятельности коммерческой организации, принимая во внимание то обстоятельство, что удовлетворительный уровень дебиторской и кредиторской задолженности формируется тогда, когда получаемые выгоды превышают все затраты и риски, поскольку в этом случае коммерческая организация сможет успешно осуществлять свою деятельность в будущем. Создание эффективной системы управления дебиторской и кредиторской задолженностью предполагает разработку мероприятий, направленных на развитие конкурентных преимуществ

коммерческой организации и увеличение прибыли на основе совершенствования расчетов и снижения риска неплатежей.

Проведенный анализ финансового состояния предприятия ТОО «Каздортранс–777» показал, что в течение исследуемого периода кредиторская задолженность превышала дебиторскую задолженность. Поэтому при разработке мероприятий по улучшению управления дебиторской и кредиторской задолженностью в краткосрочном и долгосрочном периоде акцент предлагается сделать на расширении объема продаж продукции, оптимизации общего размера задолженности и обеспечении своевременной ее инкассации.

Как свидетельствует анализ, ТОО «Каздортранс–777» следует порекомендовать следующие мероприятия по управлению дебиторской и кредиторской задолженностью в краткосрочном и долгосрочном периоде.

1. Исключить из партнеров организации-дебиторы с высоким уровнем риска. Для этого потребуется собрать информацию обо всех покупателях, провести ее анализ и принять решение о предоставлении кредита или отказе в нем.

2. Определить процедуру взыскания дебиторской задолженности. Эта процедура должна включать сроки выплаты и напоминания дебиторам о дате выплаты.

3. Ввести систему скидок, которая будет мотивировать покупателей выплачивать дебиторскую задолженность раньше срока.

4. Разработать процедуру согласования и поддержания дебиторской и кредиторской задолженности предприятия, которая будет способствовать формированию их баланса, обеспечивающего успешную деятельность.

5. Разработать систему мотивации, которая будет стимулировать сотрудников заключать выгодные для предприятия договоры и своевременно регулировать уровень кредиторской задолженности.

В целях осуществления рационального управления дебиторской задолженностью необходимо оценить покупателей по определенным критериям. Для решения таких задач применяется ABC-анализ. В анализе ABC осуществляют разделение клиентов на группы по значимости (групп, как правило, три): группа А – наиболее ценные клиенты, группа В – клиенты средней важности, группа С – наименее ценные. На основании проведенной оценки финансовыми менеджерами принимаются управленческие решения для каждого конкретного дебитора. В качестве системы мотивации персонала, ориентированной на снижение дебиторской задол-

женности, могут выступать поощрения сотрудников или наложение на них взысканий.

Реализация таких мероприятий может существенно повлиять на улучшение финансового состояния ТОО «Каздортранс–777» в краткосрочный и долгосрочный период. Основные показатели до и после предложенных мероприятий представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные коэффициенты, характеризующие дебиторскую и кредиторскую задолженность до и после проведения предложенных мероприятий

Показатель	До мероприятий	После мероприятий
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	7,71	29,58
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	15,34	26,76
Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности	0,50	1,106

Таким образом, ожидается рост оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженности почти в 2 раза, что значительно улучшит финансовое состояние организации. Кроме того, в результате данных мероприятий произойдет увеличение соотношения дебиторской задолженности к кредиторской с 0,50 до 1,106, что позитивно скажется на финансовом состоянии ТОО «Каздортранс–777».

Библиографический список

1. Антонова, М. В. Финансы организации [Текст] : учебное пособие / М. В. Антонова, О. А. Барашков, П. А. Левчаев ; под ред. д. э. н., проф. С. С. Артемьевой. – Саранск : Изд-во Мордовского университета, 2015, – 147 с.
2. Бирюков, В. В. Культурологическая парадигма видения экономической реальности [Текст] / В. В. Бирюков // Общество и экономика. – М., 2018. – № 9. – С. 91–101.
3. Бирюков В. В. Культура и механизмы развития предпринимательства в инновационно-трансформирующейся экономике [Текст] : монография / В. В. Бирюков, Е. В. Романенко. – Омск : Изд-во ОмГА, 2019. – 152 с.
4. Бирюкова, В. В. Стратегическое управление промышленным предприятием: особенности формирования в условиях инновационной конкуренции [Текст] / В. В.

ТАКТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

**Баловсяк В., Шахматова А.,
Омский государственный технический университет**

Одним из главных факторов, влияющих на эффективность производства и уровень производительности труда, являются кадры предприятия.

Кадры предприятия – это важная и ценная часть производственных сил общества.

Актуальность темы заключается в том, что в условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики организации. Также немаловажным фактором, влияющим на особенности кадровой политики, является фактор конкурентного окружения.

Кадровая политика организации (КП) – целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая разные элементы и формы кадровой работы и преследующая цель создать высокопроизводительный, сплоченный, ответственный коллектив, способный быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды [1].

Мы считаем, что процесс работы с кадрами должен кратчайшим путем вести к желаемому результату в отношении любой проблемы или вопроса в кадровой сфере.

Существует множество направлений кадровой политики, и при выборе направления необходимо учитывать факторы внутренней и внешней среды предприятия:

- ситуацию на рынке труда;
- финансовые возможности предприятия;
- качественные и количественные характеристики уже имеющегося персонала;
- требования, обусловленные специализацией деятельности предприятия, стратегией и миссией его развития;
- спрос на рабочую силу со стороны компаний-конкурентов.
- требования трудового законодательства.

На наш взгляд, успех любого предприятия зависит от эффективно разработанной кадровой политики.

Рассматривая кадровую политику с учетом конкурентной стратегии, мы ознакомились со стратегией А. Ю. Юданова и хотели бы подробнее рассказать вам о ней [2].

1. Виолентная стратегия характерна для фирм, действующих в сфере крупного, стандартного производства товаров и / или услуг.

2. Пациентная стратегия типична для фирм, вставших на путь узкой специализации. Она предусматривает изготовление особой, необычной продукции для определенного (чаще узкого) круга потребителей.

3. Коммутантная стратегия преобладает при обычном бизнесе в местных (локальных) масштабах.

4. Эксплерентная (пионерская) стратегия – это стратегия конкурентной борьбы, связанная с созданием новых или радикальным преобразованием старых сегментов рынка.

Мы проанализировали характеристики предприятий по типу стратегического конкурентного поведения с целью определить, какие тактические решения могут быть реализованы с учетом конкурентной стратегии.

Кадровая политика, безусловно, подвержена влиянию большого количества факторов. Вместе с тем сама по себе структура кадровой политики остается неизменной – меняются лишь тактические решения.

Проанализируем влияние такого фактора, как конкурентное окружение, поскольку мы считаем, что на тактические решения в области кадровой политики большое влияние оказывает именно внешняя среда (табл. 1).

Таблица 1

Стратегии конкурентной борьбы на примере конкретных компаний

Название стратегии	Пример	Характеристика
Эксплеренты	Apple	Во-первых, у пионеров значительно сильнее внеэкономические мотивы. Создание первого автомобиля, вертолета, радиоприемника было для их творцов делом всей жизни, а не просто одним из путей к коммерческому успеху. Во-вторых, для главы эксплорента успех проекта является единственным шансом состояться в качестве

Название стратегии	Пример	Характеристика
		<p>предпринимателя.</p> <p>В-третьих, мотивация персонала Apple обеспечивается тем, что все сотрудники вправе использовать новые продукты компании и внести предложения по их улучшению, обратившись непосредственно в проектную группу [3].</p>
Коммутанты	ШашлыкоFF	<p>Уделяют внимание обучению персонала. Организация может осуществлять различные проекты по развитию определенных знаний и навыков сотрудников некоторых подразделений (например, отдела продаж) в соответствии с требованиями текущего момента.</p> <p>Все кандидаты на руководящую должность проходят месячную стажировку в одном из баров. Стажерам помогают тренеры, за это они получают денежную компенсацию в размере 10 % от зарплаты, но деньги выплачиваются только после того, как их подопечные успешно пройдут аттестацию.</p>
Пациенты	ОКБ Сухого	<p>Здесь акцентируется внимание на отборе, мотивации и обучении персонала. Поиск кадров в ОАО «ОКБ Сухого» производится путем рекламы в ВУЗах, с помощью рекламных плакатов, через объявления в газетах, журналах и на сайтах, а иногда поиск специалистов высшего звена ведется через кадровые агентства. Кадровая политика по отношению к молодым специалистам сформирована руководством предприятия и реализуется кадровой службой при активном участии молодых сотрудников.</p> <p>Материальное стимулирование занимает господствующее положение в системе общей мотивации, т. к. является основным источником удовлетворения работников.</p>
Виоленты	Toyota	<p>Виоленты уделяют внимание персоналу, его развитию и обучению. Если коротко сформулировать суть</p>

Название стратегии	Пример	Характеристика
		<p>стратегии Toyota, то можно заключить, что главная ее задача – выращивание человеческого капитала. В компании Toyota можно выделить три принципа управления персоналом. Это пожизненный найм на работу, роль лидеров и организация обучения. Обучение проходит в аудитории. Обучение в аудиториях во многих отношениях более эффективно, так как позволяет изучить большое количество материала и ответить на вопросы участников.</p>

Взяв за отправную точку соображения о том, что именно фактор конкурентного окружения оказывает существенное влияние на тактические решения в области кадровой политики, мы сделали следующий вывод: тактические решения в области кадровой политики во многом зависят от размера компании. Примером тому является компания Apple. Также мы считаем, что этот фактор оказывает существенное влияние на специфику работы с персоналом по отбору. Это подтверждают следующие факторы: кадровая политика организации, продвижение сотрудников по должностной лестнице, культура внутри предприятия, специфика деятельности предприятия.

В заключение хотелось бы отметить, что такой фактор, как отраслевая специфика, влияет на определение потребности в кадрах, привлечение кадров, их использование, развитие и другие аспекты кадровой политики.

Библиографический список

1. Кибанов, А. Я. Разработка кадровой политики организации [Текст] / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – М. : Панорама, 2014. – № 1. – С. 23–25.
2. Юданов, А. Ю. Конкуренция: теория и практика [Электронный ресурс] / А. Ю. Юданов. – URL: <https://vavtcaseclub.nethouse.ru/static/doc/0000/0000/0199/199145.raaxkzaj5h.pdf>
3. Официальный сайт компании Apple [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.apple.com/>

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Бойко А. В.,

Омская гуманитарная академия,

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

Ключевым и решающим фактором в осуществлении управленческой деятельности является оптимальное использование человеческого капитала, который, согласно трактовке, предложенной нобелевским лауреатом Г. Беккером, представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека и общества. [1] Человеческий капитал играет важнейшую роль и в индустриальной, и в постиндустриальной экономике. Причем в условиях цифровой экономики его роль фактически увеличивается [2].

Соответственно, в последние годы большое внимание уделяют принятию решений в сфере управления человеческими ресурсами. Какими бы современными ни были техника и технологии, они останутся грудой железа, а эффект управленческих решений останется лишь на бумаге, если персонал предприятий не будет обладать соответствующим уровнем развития образовательно-квалификационных характеристик, трудовой и производственной дисциплины. Повышение качества управления персоналом в наше время является одним из ключевых элементов экономической политики предприятий. Одним из способов решения этой проблемы является разработка стратегического плана по управлению персоналом, который включает определение целей, задач, а также методов, помогающих организации использовать человеческие ресурсы сбалансированно и эффективно.

Стратегическое управление человеческими ресурсами подразумевает определенный подход к принятию решений в отношении трудового найма, поиска и отбора персонала, обучения, адаптации и продвижения служащих по карьерной лестнице. Принятие этих решений оказывает существенное влияние на организационную деятельность предприятия: на структуру и культуру организации, показатели эффективности выполнения задач, а также на ее продвижение и успех.

Для разработки эффективной стратегической политики, формулирования целей и задач организации необходимо ответить на три вопроса: во-первых, где сейчас находится организация и ее персонал, во-вторых, в каком направлении должен быть задействован рабочий персонал в соот-

ветствии со стратегией фирмы, в-третьих, как должен развиваться персонал, чтобы эффективно выполнять задачи фирмы в будущем [3].

Процесс разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами включает в себя ряд мероприятий: технологию анализа работы, прогнозирование численности персонала, направления, методы и способы обучения и развития персонала, анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на управление персоналом, выбор стратегии управления с учетом бизнес-стратегии организации и ее ресурсного потенциала.

Служба управления персоналом осуществляет свою деятельность по трем основным направлениям: обеспечение персоналом, реализация трудового потенциала и развитие трудового потенциала.

Рассмотрим эти основные направления.

Анализ трудового потенциала – это изучение уровня и состояния трудового потенциала предприятия по профессиональным, психологическим, демографическим, квалификационным критериям, определение соответствия профессиональных навыков и умений сотрудников занимаемым должностям, их коммуникации и адаптивности – условиям фирмы.

Планирование персонала – это определение потребности в его количественном и качественном составе на основе текущего положения в организации.

Набор персонала включает ведение операций на рынке рабочей силы: поиск, обучение и отбор кандидатов с необходимой профессионально-квалификационной подготовкой.

Отбор персонала включает проведение собеседования, опроса, аттестации для выделения соответствующих требованиям компании кандидатов.

Наем персонала – это официальное регистрирование и оформление трудовых отношений в виде трудового договора.

Адаптация персонала – это ознакомление новых сотрудников с должностью, рабочим местом и коллективом, а также с корпоративной культурой, ценностями и традициями предприятия.

Развитие персонала – это повышение профессионально-квалификационного уровня и планирование карьеры сотрудников.

Высвобождение персонала представляет собой комплекс мер по расторжению трудовых отношений с работниками в результате выхода на пенсию, сокращения персонала, увольнения по собственному желанию или по решению руководства.

Вышеперечисленные мероприятия говорят о сложности и комплексности формирования стратегии, так как ее реализация затрагивает множество уровней: на уровне страны это образование, экономическая политика и экономическое положение, на уровне организации – маркетинговая деятельность, финансовый менеджмент, управление качеством, оптимизация издержек и др., для отдельного работника – обучение, адаптация, карьерное продвижение.

Оптимальное состояние трудовой деятельности организации характеризуется следующими факторами.

1. Деятельность организации и работа в ней вызывают заинтересованность у сотрудников
2. Работа интересна людям.
3. Рабочие получают справедливое вознаграждение и признание своего труда.
4. Рабочая обстановка располагает всеми условиями для спокойного, безопасного для здоровья труда.
5. Рабочие вправе принимать решения, затрагивающие их трудовую деятельность
6. Обеспечены гарантии работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
7. Обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

Для повышения всех показателей качества трудовой жизни необходимо осуществлять непрерывное целенаправленное воздействие на персонал: повышать его квалификацию, улучшать коммуникационное воздействие, совершенствовать мотивационные и стимулирующие факторы, планировать карьерный рост, улучшать межличностные отношения между работником и работодателем.

В стратегическом управлении есть четыре вида стратегий фирм (табл. 1), в которых реализуется управление персоналом.

Стратегии управления персоналом организации
(составлено автором по источнику [4])

Тип стратегии организации.	Стратегия управления персоналом.
<p>Предпринимательская стратегия При ней рассматриваются проекты с высокими финансовыми рисками, требования заказчика удовлетворяются полностью.</p>	<p>Поиск новых, инициативных и идейных работников, готовых к риску и не боящихся ответственности.</p>
<p>Стратегия динамического роста Подразумевает постоянное сравнение соответствия текущих и будущих целей. Степень риска при ней минимальна.</p>	<p>Работники должны уметь перестраиваться с учетом изменения обстоятельств, таких, например, как повышение уровня компетенции компании, расширение ее основной деятельности, увеличение требовательности к умениям и навыкам сотрудников.</p>
<p>Стратегия прибыльности Здесь главный ориентир – сохранение существующей прибыли, сокращение затрат, вплоть до прекращения найма работников.</p>	<p>Основным ориентиром является сохранение задействованного количества сотрудников в деятельности организации.</p>
<p>Ликвидационная стратегия Это устранение убытков, сокращение штата сотрудников, прекращение деятельности.</p>	<p>Узкая ориентация, набор сотрудников на короткий срок, без попыток привязать их к организации.</p>

Исходя из представленных в таблице теорий, участие работников в принятии решений, поиске проблем и возможностей – главное условие эффективной деятельности компании. Это станет толчком для реализации поставленных целей.

Отличительной чертой стратегического подхода является применение динамической стратегии в управлении человеческими ресурсами. Управление сотрудниками предполагает оперативное планирование действий для решения поставленных задач.

В теории управления организацией существуют два этапа реализации стратегии управления персоналом: непосредственное внедрение самой стратегии и осуществление контроля за следованием курсу существующих задач.

Этап внедрения включает в себя ряд операций: составление плана внедрения стратегии, проведение в организации стартовых мероприятий по введению и реализации стратегии, подразумевающих определение не-

обходимых средств, ресурсов, сроков исполнения и назначение из числа исполнителей ответственных лиц, которые будут контролировать процесс.

Непосредственными составляющими процесса стратегического управления персоналом являются:

- техника безопасности работников организации, условия и охрана труда;

- способы и методы урегулирования взаимоотношений подчиненных между собой и с руководством;

- способы разрешения конфликтов.

- установление нормированных правил этикета во взаимоотношениях в коллективе, как производственных, так и личных, создание корпоративного кодекса организации;

- анализ рынка труда для предоставления информации о политике занятости в организации: благодаря этой политике можно выстроить грамотную систему найма и поиска персонала;

- профессиональная ориентация и адаптация персонала;

- необходимость планирования потребности в персонале;

- своевременное введение и корректировка правил для персонала на основе системного анализа работы, которую каждый выполняет в соответствии со своей должностью [5].

Из всего вышесказанного можно сделать следующий вывод: кадровая политика организации является приоритетной и важной составляющей в стратегии предприятия и в стратегическом менеджменте.

В заключение хотелось бы отметить, что для эффективной реализации программы по управлению ресурсами на международном уровне в Казахстане нужно учесть исторически сложившийся уровень самосознания, социально-психологического состояния населения, его менталитет. Для большинства нововведений отсутствуют элементарные условия реализации, существенной проблемой является низкий уровень правовой грамотности работодателя и работника, отсутствие у сотрудников надлежащих знаний о труде из-за пробелов в сегодняшней системе образования. Стратегическое управление персоналом в Казахстане и во многих других странах не имеет должной значимости для вышестоящего руководства организаций, из-за чего нет прогресса в управлении как служащими, так и предприятием в целом. Поэтому задача развития способностей персонала основывается на формировании личностных качеств каждого работника, таких, как инициативность, ответственность, умение слушать, убеждать и, что особенно важно, не оставаться равнодушным к проблемам и стратегии

организации. В этом и заключается непрерывная связь стратегического управления персоналом и управления организацией.

Библиографический список

1. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis [Text] / G. S. Becker // Journal of Political Economy. – Chicago, 1962. – Vol. 70. – № 5. – Part 2. – P. 9–49.
2. Денисов, Ю. П. Цифровая экономика: концепт и сущность феномена [Текст] / Ю. П. Денисов, М. Б. Ионина // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. – М. : Аналитика Родис, 2019. – Т. 9. – № 1А. – С. 194–202.
3. Сигида, В. Р. Стратегическое управление персоналом и его взаимосвязь с управлением организацией [Текст] / В. Р. Сигида, Т. Е. Кадыров, Н. К. Семенова // Молодой ученый. – Казань, 2016. – № 12. – С. 1438–1443.
4. Автоматизированная система управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <http://altaykotlostroy.ru/oformlenie/strategicheskoe-upravlenie-personalom-na-predpriyatii-i-v-organizatsii-tseli-zadachi-osobennosti.html>
5. Есингильдин, Р. К. Информационные технологии управления персоналом : учебник [Текст] / Р. К. Есингильдин. – М. : ИНФРА-М., 2014. – 303 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ НА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Бородай Е. С.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. полит. н., доцент Ю. П. Денисов

Актуальность темы статьи «Организация системы управления проектами на крупных предприятиях» определяется необходимостью совершенствования и развития методов управления крупными проектами, разработки методических аспектов формирования системы организации управления такими проектами.

Несмотря на существование и использование ряда инструментов управления проектами, на практике проекты на крупных предприятиях завершаются со значительным опозданием по срокам и с превышением бюджета в среднем на 50–100 % по сравнению с изначально запланированным.

Одной из причин сложившейся ситуации является отсутствие комплексного подхода к организации управления проектами на крупных предприятиях, учитывающего их особенности. Такой подход должен принимать во внимание необходимость использования инноваций для достиже-

ния поставленных целей, ускорение темпов реализации проектов на крупных предприятиях, их масштабность, трудности в организации системы планирования и контроля, взаимосвязи между компаниями-участниками, в том числе и международными, территориальную распределенность и т. п.

Анализ практики управления проектами на крупных предприятиях выявляет недостатки сложившихся подходов, проявляющиеся в невозможности решения поставленных задач в запланированные сроки, организационных ошибках на начальном этапе проекта, отсутствии отлаженной системы коммуникации и координации.

Безусловно, на сегодняшний день имеется значительный опыт реализации крупных проектов. Однако указанные выше недостатки позволяют говорить о том, что остается нерешенным ряд вопросов теории и практики управления проектами на крупных предприятиях.

Таким образом, можно утверждать, что развитие существующей организации управления проектами на крупных предприятиях в направлении учета современных требований весьма актуально.

Существуют различные аспекты управления проектом: управление изменениями, контракты и поставки, финансирование, управление затратами, рисками, качеством, персоналом, экологический менеджмент и др. Все это изучаемые области управления проектами. Организация управления проектом на крупном предприятии является основой, составляет «костяк» всего проекта, любой его системы.

Поэтому так важно правильно сконструировать эту основу на начальном этапе.

Существует несколько определений понятия «проект».

1. Проект – некоторая задача с определенными исходными данными и способ ее решения.

2. Проект – замысел, идея, образ, воплощенные в форму описания, обоснования, расчетов, чертежей, раскрывающих сущность замысла и возможность его практической реализации.

3. Проект – это совокупность определенных элементов (объектов материального и нематериального характера) и связей между ними, обеспечивающая достижение поставленных целей.

4. Проект есть система взаимосвязанных элементов внутренней среды (руководство, подчиненные, ресурсы, сроки, цели, методы), взаимодействующих между собой и с элементами внешней среды (государство, конкуренты, поставщики, потребители, природа).

Причем, согласно общей теории систем, каждый элемент системы может выступать отдельной открытой системой точно так же, как и исследуемая система может являться частью более крупной системы.

Так, в организации может быть необходимо ведение иной политики, расширение рынка сбыта, увеличение доли рынка и решение прочих задач, связанных с конкуренцией. Но руководство не должно допускать хаотичного протекания этих процессов. Каждый шаг на внешнем рынке или во внутренней среде должен быть осознанным для организации, от исполнителя до высшего руководства.

Все эти шаги имеют определенную целесообразность, а значит, направлены на решение какой-то проблемы, задачи. В свою очередь, решение проблемы влечет за собой использование ресурсов, методов и иные средства реализации путей решения.

Итак, мы имеем проект, который состоит из основных элементов: замысел (проблема, задача), ресурсы (решения), цели реализации (результаты решения).

Проект, с точки зрения системного подхода, определяется следующими свойствами:

- сложность структуры: каждый проект имеет в своей системе отдельную иерархию, в которой определяются отношения соподчинения и подчинения;
- взаимодействие элементов проекта между собой и с окружающей средой;
- динамичность процессов, которые зачастую имеют высокий уровень неопределенности;
- целостность проекта как системы (то есть в проекте участники имеют одну форму иерархии, а в организации – совершенно иную);
- многофункциональность элементов проекта – ситуация, когда проект включает в себя все функции по управлению участниками и исполнению своих целей и задач.

Данные свойства проекта определяют необходимость рассмотрения его с точки зрения общей теории систем.

Сложность проекта как системы определяется не только количеством элементов в его составе, но и сложностью, оперативностью их взаимодействия, разными интересами участников. В данных условиях одной из задач проекта становится упрощение многозадачности его участников, сведение частных интересов к общим.

Наиболее интересным свойством любой системы является управляемость. Конечно, управление проектом в полном объеме может быть невозможным для руководства в силу взаимодействия с внешней средой и недостаточного уровня информированности о процессах внутри и вне системы.

Управлению сложной системой свойственны такие принципы, как:

- сбор и обработка информации: полноценный проект должен своевременно реагировать на происходящие процессы и управлять ими;
- обратная связь: достижение цели определяется не измерением непосредственно внешних помех, а внутренним состоянием управляемой системы;
- уменьшение дифференциации между частными интересами и общими в пользу последних.

Планирование – это процесс разработки и принятия целевых установок количественного и качественного характера и определения путей наиболее эффективного их достижения.

Необходимость составления планов обусловлена несколькими причинами. Наиболее значимые из них – неопределенность будущего, координирующая роль плана, оптимизация экономических последствий.

Неопределенность будущего принуждает планировать проект по количественным показателям не в строгих абсолютных значениях, а с некоторой вариативностью, учитывающей возможные отклонения.

Планирование координирует цели и задачи проекта, организует деятельность участников проекта в определенную систему и позволяет реализовать проект без существенных сбоев и отклонений.

Еще одной важной целью планирования при организации проекта является согласование инвестиций и страхование рискованных ситуаций. Вероятность наступления рассогласования по финансовым позициям гораздо ниже, если работа осуществляется по плану, да и финансовые риски будут значительно уменьшены.

Планирование позволит руководителю проекта эффективно реализовать проект на основе систематической подготовки решений. То есть план как таковой является предпосылкой эффективности проекта.

В плане проекта подробно рассматриваются методы обеспечения целесообразности финансовых затрат, сроков реализации и качества продукта проекта.

На данном этапе управления проектами решаются следующие задачи:

- определение и детализация целей проекта;
- определение состава и объема работ по проекту;

- разработка реального бюджета проекта и его детализация;
- оценка рисков и разработка планов по их предупреждению;
- определение способов взаимодействия между участниками, а также между командой проекта и внешней средой;
- согласование плана с основными участниками проекта;
- утверждение плана.

Основные этапы планирования проекта – это формирование цели, анализ проблем, поиск альтернатив, оценка альтернатив и методы их реализации.

Контроль – это процесс, с помощью которого управляющий проектом определяет эффективность принятых решений, сроки и качество работы проекта, а также вносит необходимые коррективы.

Задачи контроля заключаются в получении фактических данных о выполнении проекта, сопоставлении их с указанными критериями и выявлении отклонений; так вырабатываются сигналы рассогласования. Контроль должен обеспечить:

- мониторинг – систематическое и планомерное наблюдение за всеми процессами реализации проекта;
- выявление причин отклонений по срокам, ресурсам и качеству;
- прогнозирование последствий сложившейся ситуации;
- обоснование необходимости корректирующего воздействия.

Одна из важных причин необходимости контроля состоит в том, что каждый управляющий должен своевременно реагировать на малейшие отклонения от заданного курса и принимать необходимые меры по их устранению.

Различают три основных вида контроля: предварительный, текущий и заключительный.

Заключительный контроль осуществляется в фазе завершения проекта. При закрытии проекта управляющий менеджер проводит сбор и анализ полученной в ходе работы информации, сравнивает результаты фактически выполненной работы с плановыми, разработанными входе организации проекта. Возможно и досрочное закрытие проекта, до окончательного выполнения всех операций. На заключительном этапе действия управляющего аппарата проекта носят более административный, формальный характер. Ему присущи такие функции, как:

- сбор, обработка и анализ информации о результатах проведенной работы;
- подготовка отчетности и выводов по реализации проекта.

Основная задача менеджера проекта – донести конечный продукт, результат, до заказчика проекта. Если целью проекта было создание инновационного продукта, то в завершающей фазе менеджеру необходимо провести тестирование данного продукта:

- выявить различия между запланированными и реальными показателями;
- определить причину этих различий;
- разработать мероприятия по устранению отклонений.

В финале составляется конечный отчет о проведенной работе и к отчету прикрепляются данные за каждый день о проведенных мероприятиях и их результатах. Здесь не должно остаться открытых вопросов о работе проекта. Каждый линейный руководитель освобождается от проектной должности так же, как и его подчиненные.

Помимо составления отчета, менеджеру необходимо систематизировать полученный опыт для дальнейшего использования этой информации в следующих аналогичных проектах.

Если проект досрочно закрывается вследствие заведомого недостижения тех или иных качественных и количественных показателей, то составляется отчет, который содержит следующую информацию:

- данные о достигнутых в ходе реализации проекта результатах;
- данные о результатах выполнения плановых задач по проекту и качеству его продукции;
- анализ факторов, негативно повлиявших на реализацию проекта;
- рекомендации по регулированию выявленных факторов и возможному снижению рисков;
- организационные и технологические инновации, реализованные в ходе проекта;
- иная информация, полезная для реализации других проектов.

Как мы можем заключить, завершающие операции направлены на повышение эффективности реализации будущих проектов по ресурсным, организационным, технологическим показателям. Для этого важно систематизировать полученный опыт и внести, возможно, некие изменения в структуру организации: ее финансирование, логистику, планирование, стиль управления.

Таким образом, проект, помимо всего прочего, дает огромный управленческий опыт каждому из его участников, организует командное взаимодействие и раскрывает скрытые способности задействованного персонала, что также немаловажно для дальнейшего развития организации.

Библиографический список

1. Балашов, А. И. Рогова, М. В. Управление проектами: учебник для бакалавров [Текст] / А. И. Балашов, М. В. Рогова – М. : Юрайт, 2017. – 75 с.
2. Заренков, В. А. Управление проектами : учеб. пособие. 2-е изд. [Текст] / В. А. Заренков. – М. : АСВ, 2016. – 214 с.
3. Новиков, Д. А. Управление проектами: организационные механизмы [Текст] / Д. А. Новиков. – М. : ПМСОФТ, 2017. – 210 с.
4. Полковников, А. В. Планирование и управление проектами с использованием Time Line [Текст] / А. В. Полковников. – СПб : Диалог-МИФИ, 2016. – 140 с.
5. Цветков, А. В. Стимулирование в управлении проектами [Текст] / А. В. Цветков. – М. : АПОСТРОФ, 2018. – 186 с.

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ

Вербицкий О. М.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Довольно трудно отследить появление первых налоговых отношений. Их история уходит далеко в глубь веков, к самому зарождению человеческой цивилизации. Объективная потребность в налогах появилась с разделением общества на социальные группы и появлением государства. Для содержания аппарата государственной власти необходимы были определенные материальные средства. В государствах Древнего мира были приняты законы, обязывающие граждан платить денежные сборы в целях формирования государственной казны [1].

Сегодня налоговая система представляет собой совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе установления, исчисления и уплаты налогов и сборов. К элементам налоговой системы относятся не только налоги и сборы, взимаемые на территории страны, но и все участники налоговых правоотношений, принципы организации и функционирования налоговой системы, а также нормы налогового права [2].

Организационные принципы служат основополагающими идеями, на которых базируется налоговая система; это ее сущность. Так, одним из первопроходцев в создании основных принципов, которые впоследствии стали фундаментом теории налогов, можно считать шотландского экономиста Адама Смита. Он считал, что сбор налогов может стать положительным фактором экономического роста только при соблюдении

принципов налогообложения. Из сформулированных Смитом принципов сам автор самым главным считал принцип равенства (справедливости), изложенный в его книге «Исследование о природе и причинах богатства народов».

Принцип равенства означает, что все граждане обязаны участвовать в формировании финансов государства соразмерно получаемым доходам и возможностям. Это правило также называют принципом справедливости, поскольку оно утверждает всеобщность обложения и равномерность его распределения между гражданами. Именно этот принцип является камнем преткновения в отношениях между бедными и богатыми.

Современная российская налоговая система существует с декабря 1991 г., когда был принят закон «Об основах налоговой системы РФ».

В 2001 году в России вводится плоская (пропорциональная) шкала налогообложения по ставке налога на доходы физических лиц (НДФЛ) 13 % вместо прогрессивной шкалы по ставке 12–30 %. В итоге в первый же год реальные доходы бюджета от НДФЛ выросли на 26 %, на следующий год – еще на 25 %, на третий – на 15 % [3]. Успешность обусловлена тем, что процентная ставка оказалась близка к нижней точке прогрессивной шкалы. Сработал эффект кривой Лаффера, которая показывает, что при сокращении ставок база налогообложения в конечном счете увеличивается и налоговые поступления тоже. Благодаря снижению ставки большие финансовые потоки выводились из тени, высокодоходным группам стало легче заплатить относительно небольшой налог, чем иметь дело с конвертами.

Однако многие специалисты считают плоскую шкалу антисоциальной. Плоская шкала была задумана как средство против уклонения от налогов, но постепенно превратилась в символ демонстративного отказа от борьбы с неравенством. Прогрессивная шкала же направлена на перераспределение налогового бремени (нагрузки) с малоимущих на более обеспеченные слои населения. Справедливости ради стоит отметить, что потребление государственных услуг всеми гражданами, независимо от уровня их доходов, является одинаковым. Отсюда следует вывод, что более обеспеченные граждане не используют в полной мере комплекс государственных услуг, потенциально «оплаченных» значительной суммой налога. В связи с этим основная масса государственных услуг оплачивается именно за счет средств более обеспеченных граждан и впоследствии именно необеспеченные слои населения пользуются данными услугами.

С этой точки зрения, плоская шкала является не менее справедливой, чем прогрессивная.

Поэтому при введении прогрессивного налога нужно учитывать интересы всех слоев населения. Инструментом для выполнения этой задачи может стать принцип, который гласит, что «шаг прогрессии (шедула) должен быть минимальным». Например, если предусмотреть обычную ставку НДФЛ в размере 13 %, то «пошаговая» ставка может составлять 15, 17, 19, 20 %, а максимальная (для сверхвысоких доходов) – 25 %. В данном случае это символическая, или неконтрастная, прогрессия, способная в идеале стать компромиссом между поборниками идеи справедливости и идеи эффективности в налогообложении.

В заключение стоит отметить, что прогрессивное налогообложение, на наш взгляд, в перспективе должно быть введено в Российской Федерации. Принцип справедливости должен стать одним из основополагающих при переходе от плоской модели налогообложения к прогрессивной. А приведенный выше подход «платите больше, но ненамного» может стать тем примирительным приемом, который позволит сгладить все противоречия между системами прогрессивного и плоского обложения НДФЛ. Ведь даже весьма состоятельные люди понимают, что налоги платить надо (но в разумных пределах), но они не согласны платить чрезмерные налоги, воспринимая повышенное налоговое бремя как некое наказание за богатство.

Библиографический список

1. Белоусова, А. В. Налоги и налоговая система [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов очной и заочной форм обучения направлений 080100 «Экономика», 080200 «Менеджмент» / А. В. Белоусова, А. А. Белоусова. – Электрон. текстовые данные. – Краснодар : Южный институт менеджмента, 2014. – 146 с. – 2227–8397. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/25975.html>

2. Алиев, Б. Х. Налоговые системы зарубежных стран [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» (степень – магистр), специальностям / профилю «Финансы и кредит», «Мировая экономика» и «Налоги и налогообложение» / Б. Х. Алиев, Х. М. Мусаева. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 215 с. – 978-5-238-02473-8. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/66237.html>

3. Налоги и налоговая система Российской Федерации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» / Б. Х. Алиев, Х. М. Мусаева, А. М. Абдулгалимов [и др.] ; под ред. Б. Х. Алиева, Х. М. Мусаевой. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 439 с. – 978-5-238-02491-2. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/83046.html>

БЮДЖЕТ СУБЪЕКТА РФ: ДОХОДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ

Верещагин Д. В.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Главным устройством, позволяющим государству осуществлять социальное и экономическое управление, является финансовый механизм. Это финансовая система общества, где главным элементом считается государственный бюджет. Благодаря финансовой системе государство образует централизованные фонды денежных средств и воздействует на формирование децентрализованных, обеспечивая возможность выполнения функций, возложенных на государственные органы. Государственный бюджет считается одним из главных средств расходования и мобилизации ресурсов государства; он дает настоящую возможность политической власти воздействовать на экономику, финансировать ее структурную перестройку, стимулировать процесс развития преимущественных секторов экономики, обеспечивать социальную поддержку менее защищенным слоям населения. Исполнение и создание бюджета держится на бюджетной классификации, где показаны целевые направления государственной деятельности, исходящие из главных функций государства. При всем при этом бюджетные расходы делятся на текущие и капитальные. Бюджетная классификация представляет группировку доходов и расходов бюджетов всех уровней, а также источников финансирования их дефицитов. Государственные расходы – это денежные средства, предназначенные для финансового обеспечения функций и задач государства и местного самоуправления. Специфика общественного указания расходов государства состоит в обеспечении финансирования государственной деятельности: военной, экономической, управленческой, социальной и др. Государство может выполнять свои функции как через систему органов управления, так и через принадлежащие ему организации и учреждения. Государственные расходы осуществляются из разных фондов, централизованных и децентрализованных. На данный момент в странах со смешанной экономикой главными остаются централизованные государственные расходы, а государственный бюджет считается формой расходования и образования денежных средств. Благодаря государственному бюджету мобилизуются финансовые ресурсы, незаменимые для целей реализации социальной политики и государст-

венного регулирования экономического развития страны по всей ее территории. Большая часть расходов местных бюджетов связана с управлением местным хозяйством и социальными мероприятиями: это финансирование дорожного хозяйства, общественного транспорта, здравоохранения, затраты на просвещение.

В отношении экономических результатов государственные расходы делятся на производственные и непроизводственные. Производственные расходы – это расходы, которые связаны только с выполнением работ, услуг, производством продукции, включая расходы на технологические нужды, электроэнергию, материалы, топливо, сырье, заработную плату и т. д. Непроизводственные расходы – это затраты предприятия, которые никак не связаны с процессом производства. Поддержка непроизводственных расходов на минимальном уровне считается одной из главных задач руководителя. По функциональному указанию расходы государства можно разбить на следующие ведущие группы: затраты на национальную оборону страны, затраты на общегосударственные вопросы, затраты на национальную экономику, межбюджетные трансферты, затраты на правоохранительную деятельность государства и национальную безопасность, социальные расходы. Прибыль федерального бюджета по экономическому содержанию выражает денежные отношения государства с физическими и юридическими лицами, направленные на пополнение бюджетного фонда страны. Формой проявления данных отношений считаются различные виды платежей предприятий, граждан, организаций, мобилизуемых в распоряжение публичных органов власти.

Главным источником развития доходов бюджета во всех странах являются налоги. Налог – индивидуальный обязательно безвозмездный платеж, взыскиваемый с физических лиц и организаций в форме изъятия денежных средств, принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления, для финансового обеспечения деятельности государства и муниципальных образований. Взыскание налогов регулируется налоговым законодательством. В зависимости от объекта обложения, от взаимоотношений плательщика и государства различают прямые и косвенные налоги. Прямые налоги – это налоги, взимаемые с юридических и физических лиц, с дохода и имущества. Косвенные налоги – это налоги на товары и услуги, в виде надбавки к тарифу или цене. Собственник предприятия, оказывающий услуги или производящий товары, торгует ими с учетом надбавки и отдает государству соответствующую налоговую сумму из выручки. В соответствии с Налоговым кодексом РФ, к

налоговым доходам относятся федеральные, региональные и местные налоги и сборы, а также штрафы и пени. Федеральными налогами считаются налоги, которые установлены Налоговым кодексом и несмотря ни на что должны быть уплачены на всей территории РФ. К таким относятся единый социальный налог, акцизы, налог на доходы физических лиц, налог на добавленную стоимость, налог на добычу полезных ископаемых, государственная пошлина, налог на прибыль организаций, сборы за пользование объектами животного мира и объектами водных биологических ресурсов, водный налог. Региональными налогами признаются сборы и налоги, утвержденные Налоговым кодексом РФ и законным субъектом РФ. Таких налогов всего три: налог на игорный бизнес, транспортный налог, налог на имущество организаций. Местными налогами являются те налоги, которые были установлены Налоговым кодексом и нормативными правовыми актами. В данный момент таких налогов два: земельный налог и налог на имущество физических лиц.

Таким образом, единство бюджетной системы РФ не подразумевает объединения или поглощения бюджетов более низких уровней вышестоящими бюджетами. Каждый бюджет функционирует самостоятельно, но для поддержки бюджетам более низкого уровня могут передаваться дополнительные ресурсы.

Библиографический список

1. Мухаев, Р. Т. Система государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственные и муниципальные финансы», «Юриспруденция», «Политология» / Р. Т. Мухаев. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 687 с. – 978-5-238-01733-4. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/52058.html>
2. Светличный, А. Д. Органы внутренних дел как субъекты регрессных отношений в сфере обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Д. Светличный. – Электрон. текстовые данные. – Омск : Омская академия МВД России, 2013. – 48 с. – 978-5-88651-554-1. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/36041.html>
3. Положенцев, М. С. Прогнозирование доходов бюджета, администрируемых таможенными органами, в условиях нестационарной среды [Электронный ресурс] : монография / М. С. Положенцев. – Электрон. текстовые данные. – М. : Российская таможенная академия, 2014. – 152 с. – 978-5-9590-0795-9. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/69524.html>
4. Алпатов, А. А. Государственно-частное партнерство. Механизмы реализации [Электронный ресурс] / А. А. Алпатов, А. В. Пушкин, Р. М. Джапаридзе. – Электрон. текстовые данные. – М. : Альпина Паблшер, 2016. – 195 с. – 978-5-9614-1281-9. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/49309.html>

5. Волкова, В. В. Государственная служба [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / В. В. Волкова, А. А. Сапфинова. – Электрон. текстовые данные. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 207 с. – 978-5-238-01741-9. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/81755.html>

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Габдуллина А. Ф.,
Башкирский государственный университет, г. Уфа,
научный руководитель к. э. н., доцент Н. Г. Вишневская

В современных условиях формирования и прогрессирования рыночных отношений для научного обоснования экономических реформ особое внимание следует обратить на такую область научного знания, как наука о размещении производительных сил, или о социально-экономических процессах, связанных с природно-экономическими условиями на определенных территориях государства. Чтобы понять, какова же роль региональной экономики в современном мире, необходимо обратиться к этимологии термина. Итак, слово «регион» с латинского переводится как «область» или «небольшая территория». А экономика – деятельность хозяйствования в общественной жизни, а также совокупность отношений, которые складываются в процессе производства, распределения, обмена и, конечно же, потребления [1]. Следовательно, региональная экономика – это раздел экономики, изучающий ряд социально-экономических факторов в каждом регионе страны, а ее важным элементом является изучение размещения производительных сил данной территории. В свою очередь, регион – это система народного хозяйствования, организуемая благодаря взаимодействиям отраслевого и территориального разделения труда. И эти системы классифицируются по определенным признакам. Например, по источникам специализации производства (рыболовственный, агропромышленный регион и др.), по уровню концентрированности производственных сил, по наличию сырьевой базы, по типу территориальной структуры хозяйства (поляризованный / гомогенный) и т. д. Все эти особенности должны быть учтены региональной экономикой при выработке рекомендаций по стабилизации или улучшению экономических процессов. В современном мире региональная экономика обеспечивает экономическое развитие соответствующему региону, основываясь на трех принципах: 1) анализ состояния рынка, отдельных предприятий; 2) реализация потребностей, интересов

населения; 3) создание максимально благоприятных условий приспособления структуры экономики к различным факторам [2].

Базируясь на этих принципах, региональная экономика выполняет следующие функции:

– производство общественных товаров (дороги, авиалинии и т. д.) и предоставление услуг по региональным программам для внутреннего / внешнего рынка;

- регулирование уровня цен, тарифов;
- выработка направления налоговой политики;
- распределение товаров и услуг по региону;
- обеспечение рационального уровня потребления.

И успешное выполнение представленных выше функций во многом зависит от принятия администрациями регионов эффективных и оптимальных решений в области управления экономикой, социально-экономическими отношениями на рынке, рационального использования региональных преимуществ.

Так какова же роль региональной экономики в нынешнее время? Достаточно высока, так как от экономической политики региональных властей, то есть от того, как они будут выполнять свои функции, будет зависеть состояние экономики в стране.

Для подтверждения своих мыслей приведу в пример ситуацию на Северном Кавказе. Этот регион является особым местом из-за геополитического положения и истории освоения. Если бы не проблема разрушенности экономического потенциала республики и прилегающих территорий, катастрофический спад в уровне жизни населения, огромные масштабы вынужденной миграции в соседние районы, то развитие экономических отношений с соседями стало бы важнейшим средством укрепления экономики России и, разумеется, упрочения ее положения в Каспийском регионе, устранения политической напряженности. Поэтому основная задача региональной экономики Северного Кавказа на сегодняшний день – восстановление рекреационного хозяйства, стабилизация социально-политической ситуации в регионе. Результатом станет улучшение демографических показателей, повышение уровня санаторно-курортных услуг и использования ценнейших природных лечебно-оздоровительных факторов, а также повышение конкурентоспособности на международной арене.

Таким образом, экономика России зависит от состояния региональной экономики, поэтому роль региональной экономики в современном мире высока.

Библиографический список

1. Тургель, И. Д. Региональная экономика и управление [Электронный ресурс] / И. Д. Тургель – URL: <http://portal.tpu.ru/SHARED/b/BORISOVA/Ucheba/Tab7/Lecture.pdf>
2. Гродский, В. С. Экономическая теория [Текст] : учебное пособие. Стандарт третьего поколения / В. С. Гродский. – СПб. : Питер, 2013. – 208 с.
3. Исаев, В. А., Савинский А. В. Экономика. Базовый курс [Электронный ресурс] / В. А. Исаев, А. В. Савинский. – URL: <http://ebooks.ksavm.senet.ru/Books/economika/ekonomika.bazovykurs.pdf>

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Габун Н. Н.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Одним из непеременимых условий стабильного функционирования систем различной природы и уровня сложности, будь то государство в целом или только сфера экономики, конкретная организация, трудовой коллектив или отдельно взятый человек, является эффективность процессов управления.

Управление – это всеобъемлющее понятие, включающее в себя все действия и всех лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля. Само понятие «научное управление» впервые ввел в обиход не Фредерик У. Тейлор, по праву считающийся родоначальником теории управления, а представитель американских фрахтовых компаний Луис Брандейс в 1910 г. [1]. Впоследствии и сам Тейлор широко использовал это понятие, подчеркивая, что «управление – это подлинная наука, опирающаяся на точно определенные законы, правила и принципы».

Управление персоналом – вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей, с учетом их удовлетворенности трудом. Современный подход к определению делает акцент на вкладе персонала, удовлетворенного работой, в достижение корпоративных целей, таких, как лояльность потребителей, экономия издержек и рентабельность. Это обусловлено пересмотром концепции управления персоналом в 1990-х гг. На смену противоречивым отношениям между работодателями и

наемными работниками, при которых в рабочей обстановке организации доминировала жесткая регламентация процедур взаимодействия с работниками, пришла атмосфера сотрудничества, которая имеет следующие особенности:

- коллаборация в рамках небольших рабочих групп;
- ориентация на удовлетворение потребителей;
- уделение значительного внимания целям бизнеса и вовлечению персонала в достижение этих целей;
- расслоение организационных иерархических структур и делегирование ответственности лидерам рабочих групп.

Управленческая деятельность в различных сферах профессионального труда, несмотря на различия в объектах и субъектах управления, имеет много общего. Подобное заключение следует из того, что в любой социальной системе центральным звеном выступает конкретный человек со своими отличительными особенностями и в то же время типичными признаками.

Из опыта советского прошлого известно, что предприятия умели прививать сотрудникам желание стать передовиком производства [2]. Всегда актуально стремление сотрудника быть лучше, развиваться и повышать свои профессиональные навыки. К сожалению, у большинства нынешних специалистов есть лишь желание быстрее стать руководителем. Сегодня у людей несколько превратное представление о данной должности. Работа для советского человека была не просто способом заработать деньги – в нее вкладывали душу. Среди стимулов мотивации на первом месте были не деньги, а желание реализоваться, сделать что-то полезное для общества, быть частью коллектива, на безвозмездной основе помочь коллеге для достижения общего результата. Очень важно, чтобы современные руководители уделяли внимание этим стимулам, ведь во многом это способствует и росту прибыли компании.

В советское время в основе управления лежала философия коллективной работы сотрудников, жесткого контроля и уравнивания оплаты труда. Основными методами эффективного воздействия тогда считались указы и правила, досконально описанные схемы работы и дисциплинарные взыскания / поощрения, коллективный досуг [2]. Все это в той или иной степени можно применять, но нужно ориентироваться на специфику видов деятельности: скажем, в творческих сферах эффективен один тип мотивации, а в промышленности – совсем другой.

В западных компаниях кадровая политика всегда являлась одним из управленческих приоритетов. Численность специалистов кадровых служб в финансово устойчивых компаниях составляет от 1 % до 1,2 % от общего числа сотрудников предприятия. Постепенно такое отношение к управлению персоналом нашло приверженцев и в отечественных организациях, долгое время страдавших от пережитков авторитарного подхода советской эпохи и стереотипов жестко формализованного управления в кадровых службах.

Сейчас все же считается, что сотрудник – это ненадежный ресурс. И чтобы повысить его надежность и эффективность его работы, нужно сделать так, чтобы ему нравилось то, что он делает. Соответственно, все управленческие методы надо рассматривать с этой точки зрения. Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией.

Несмотря на общность во многом систем управления персоналом в организациях разной направленности, управление образовательным учреждением необходимо рассматривать обособленно, ведь именно организация образования дает человеку азы знаний и толчок в будущее.

Управление современным образовательным учреждением – это научно обоснованное воздействие на коллектив педагогов, обслуживающий персонал, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения детей.

Труд руководителя образовательного учреждения включает в себя все компоненты управленческого цикла, и профессиональное применение каждого из них имеет большое значение для обеспечения эффективности деятельности учреждения.

Управление современным образовательным учреждением складывается из правильного выбора целей и задач, изучения и глубокого анализа достигнутого уровня воспитательной работы, системы рационального планирования, выявления и распространения передового педагогического опыта, использования достижений педагогической науки в подготовке воспитателей к работе с детьми, эффективного контроля и проверки исполнения указаний руководства.

Управление – это сложная и многоплановая по своему содержанию деятельность. Современная социально-экономическая ситуация предъявляет

множество требований как к самому субъекту управления – менеджеру, так и к объекту управления – отдельной личности, группе, организации.

Управление современным учреждением предполагает создание множества линий коммуникации, пронизывающих учреждение как по вертикали, так и по горизонтали. Следует отметить, что в настоящее время существуют различные точки зрения на функциональный состав управления, что обусловлено сложностью самой управленческой деятельности, поэтому целесообразно существование каждого из подходов. Функциональный подход к управлению позволяет целостно представлять свою деятельность в виде управленческого цикла. Однако существует целый ряд причин, вследствие которых при применении системного и функционального подхода в управлении возникают значительные затруднения. К ним относят жесткую алгоритмизацию управления, эффективное решение лишь однотипных проблем, акцентуацию управленческих усилий на организационных аспектах в ущерб содержательным.

Библиографический список

1. Бодалев, В. Правила эффективной критики. Советы руководителю [Электронный ресурс] / В. Бодалев. – URL: <http://www.mikosoft.kz/pages.html?id>
2. Айриян, И. А. Сравнение стиля управления руководителя в наше время и во времена Советского Союза / [Электронный ресурс] // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. VI междунар. студ. науч.-практ. конф. – № 6. – URL: <http://sibac.info/archive/economy/6.pdf>

БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Гатиатуллина А. Р.,
Башкирский государственный университет, г. Уфа,
научный руководитель к. с. н., доцент К. В. Апокина

Данная тема является актуальной, так как банковский сектор Республики Башкортостан оказывает достаточно существенное влияние на уровень и темпы социально-экономического развития региона. Для начала обратимся к истории.

Первые банки берут свое начало в далеком прошлом. Поначалу роль банков выполняли обычные ростовщики: они занимались тем, что одалживали товар своим соплеменникам, а те, в свою очередь обязывались вернуть его с процентами. Самый первый банк в привычном современному человеку понимании возник в Генуе в 1407 г. В России банки стали зарож-

даться чуть позже, во времена правления Анны Иоанновны. Она позволила выдавать населению кредиты. Государственный банк Российской Империи был основан в 1860 г. [1]. На территории современной Республики Башкортостан 14 (26) сентября 1865 г. начало свою деятельность Уфимское отделение Государственного банка, что упомянуто в Сенатском указе от 13 октября того же года. Процесс формирования банковских учреждений на территории Республики Башкортостан проходил параллельно с возникновением и развитием банков в России. Это связано с тем, что первые банковские учреждения стали возникать уже после присоединения Башкирии к России.

Что такое банк, и какие функции он выполняет? Давайте определимся с терминологией. Коммерческие банки – это кредитные организации, которые осуществляют универсальные банковские операции для предприятий всех форм собственности и всех отраслей. Банк – это кредитная организация, которая имеет исключительное право выполнять такие функции, как перераспределение денежных средств, временно высвобожденных в процессе кругооборота фондов предприятий и доходов частных лиц, посредничество в платежах между отдельными самостоятельными хозяйствующими субъектами, а также участие в обращении ценных бумаг и т. д. [2].

В Республике Башкортостан действует двухуровневая банковская система: национальный банк Республики Башкортостан представляет собой первый уровень банковской системы, а специальные банки, кредитные и прочие организации – второй уровень. Экономическая политика Башкортостана, как экономическая политика любого субъекта РФ или даже всей страны, преследует такие цели, как поддержание и усиление суверенитета, обеспечение экономической стабильности, усиление и сохранение своих рыночных позиций.

Конкурентоспособность банковской системы играет важную роль в экономике. Она влияет на развитие национальной промышленности, включая обрабатывающие и высокотехнологичные отрасли. Конкурентоспособность банков республики Башкортостан определяется как способность банковской системы республики конкурировать с банковскими системами других регионов. Данная конкурентная борьба зависит от ряда экономических факторов, таких, как уровень инфляции, валютный курс, рыночные процентные ставки, показатели валового регионального продукта.

Валовой региональный продукт в 2015 г. в основе составил 1316,6 млрд. р. (на душу населения – 323,4 т. р.). В 2016 г. произошел прирост ВРП до 1344,4 млрд. р. В 2017 г. по объемам валового регионального

продукта (ВРП) Башкортостан среди других регионов оказался на 10 месте. [3] Инфляция как основной показатель социально-экономического развития Республики Башкортостан выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Индексы-дефляторы (показатели инфляции) капитальных вложений по Республике Башкортостан на 2014–2019 гг. [3]

Годы	Индексы-дефляторы по отношению к предыдущему году
2014	1,029
2015	1,115
2016	1,090
2017	1,050
2018	1,045
2019	1,043

В Башкортостане на начало 2018 г. действовало 87 кредитных организаций, из них 15 с государственной поддержкой. Но нужно понимать, что Центробанк способен как выдать лицензию, так и отозвать ее, поэтому количество банков в РБ и в целом в РФ постоянно колеблется. Так, например, недавно прекратил свою деятельность Уфимский Роскомснаббанк.

Подведем итоги: Республика Башкортостан – один из немногих субъектов Российской Федерации, имеющих стратегию развития банковской системы. Стратегия предполагает совокупность взаимосвязанных действий, нацеленных на достижение устойчивого конкурентного преимущества. Поэтому правильно выбранная стратегия может обеспечить не только высокое положение региона в топе Росстата, но и высокий уровень и качество жизни населения.

Библиографический список

1. История банка [Электронный ресурс]. – URL: <http://fb.ru/article/146687/istoriya-banka-bank-kak-ego-sozdavali>
2. Баранов, П. А. Обществознание : новый полный справочник для подготовки к ЕГЭ [Текст] / П. А. Баранов, А. В. Воронцов, С. В. Шевченко ; под ред. П. А. Баранова. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : АСТ, 2017. – 542 с.

3. Республика Башкортостан 2015–2017 гг. : статистический справочник [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/41d8c60045e1be4fb46efcedf35b80/i000001r.pdf

МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Гомель Л. Р.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. В. Черноножкина

Изучение проблем, связанных с проведением анализа бизнес-процессов, обозначает множество нерешенных задач, в числе которых определение наиболее значимых показателей оценки их эффективности.

Количество показателей эффективности бизнес-процессов определяется видом и сложностью процессов по ряду характеристик, а также точностью оценки, целью исследования и другими внешними факторами. Для оценки бизнес-процессов, как правило, используются качественные и количественные показатели – это и выступает основанием для оценки эффективности бизнес-процессов. Определение главных показателей позволяет выявить наиболее слабое звено в общей структуре бизнес-процессов. В каждой организации должна быть собственная ориентированная под систему потребностей шкала оценки, специфичная для реализуемых бизнес-процессов. Система показателей должна быть гибкой, легко адаптирующейся к изменениям процессов, и в случае изменений предприятиям следует использовать многоструктурную систему показателей. Количество показателей эффективности бизнес-процессов определяется точностью оценки, целью исследования и внешними факторами.

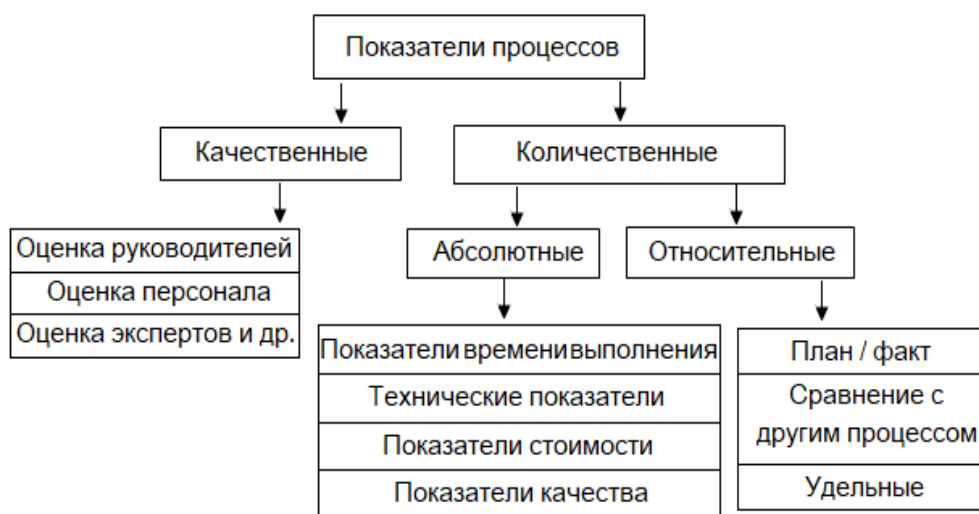


Рис. 1. Классификация показателей процесса [1]

Бизнес-процесс – это горизонтальная структура элементов взаимодействия, при которой выпуск продукции или отдельных ее компонентов становится реализуемой целью. Анализ процессов включает работу с графическими схемами, анализом информации по процессам, измерение показателей и сравнительный анализ. Для того чтобы предприятия были конкурентоспособными и бизнес – более эффективным, руководителям следует принимать меры по оптимизации бизнес-процессов предприятия. Предприятия, ориентированные на процесс, обеспечивают внутри себя непрерывный производственный цикл. Для обеспечения непрерывности производства бизнес-процессы нуждаются в оптимизации и эффективности. Эффективность бизнес-процесса заключается в продуктивности использования финансовых и технических ресурсов при решении поставленных задач.

Под результатами бизнес-процесса понимается степень достижения поставленной цели, которая не может определяться только его собственными параметрами – она задается извне, в системе взаимосвязанных и взаимообусловленных бизнес-процессов, и определяет требования к последующим процессам.

Для анализа бизнес-процессов предприятия должны быть разработаны функционально-информационные модели:

- определения трудоемкости бизнес-процессов и трудозатрат их участников;
- системы планирования процессов организации;
- системы мониторинга выполнения процессов;
- системы документооборота.

Оптимизацией бизнес-процессов занимаются все участники рынка: производители, конкуренты, инвесторы. Каждый участник стремится получить общую характеристику и выгодную оценку исследуемых бизнес-процессов, а также полную информацию о протекающих процессах. Каждый участник может инициировать создание задач.

Методы анализа бизнес-процессов могут использоваться в виде анализа существующей системы, разработки новых или старых бизнес-процессов или адаптации процессов к новым условиям. Моделирование и анализ бизнес-процессов ведутся в двух направлениях.

1. Описание процессинга: моделирование позволяет получить внешний взгляд на процесс и вследствие этого ведет к повышению эффективности деятельности.

2. Нормирование деятельности – соблюдение правил, установленных при моделировании, которое позволяет увеличить производительность изучаемых процессов.

Этапы моделирования зависят от вида решаемых задач. Один и тот же процесс может быть проанализирован с применением двух или трех видов анализа одновременно:

1) *объектный анализ*: процессы описываются только в отношении к выбранному объекту;

2) *имитационный анализ* проводится на внешних объектах с учетом всех внутренних и внешних составляющих процесса;

3) *функциональный анализ* – это описание этапов деятельности в четкой временной последовательности [2].

Методы анализа бизнес-процессов используются для проведения исследований, поиска резервов и новых возможностей.

Существуют разные методы анализа, например SWOT-анализ, анализ проблем процесса, ранжирование процессов, ABC-анализ процесса и др.

Метод SWOT-анализа подразумевает выявление слабых и сильных сторон, возможностей для прогресса. Этот метод относится к группе качественных и предполагает предварительную оценку процессов. Полученные данные используются для выявления причин низкой эффективности процесса и определения характеризующих его показателей [3].

Метод ранжирования используется на подготовительной стадии проекта, когда необходимо дать характеристику каждому крупному процессу организации и принять последующие решения.

Метод непрерывности процесса изучает последовательность операций, выполняющихся в ходе реализации деятельности, и упрощает бизнес-процессы, сокращая и перераспределяя обязанности между исполнителями операций.

Процессный подход дает возможность руководителям определять ключевые процессы в организации и управлять ими. Такое управление позволяет увеличить эффективность горизонтальных связей между подразделениями. Технологии описания бизнес-процессов делают все операции компании прозрачными и понятными, позволяют анализировать операции и находить их сильные и слабые стороны.

Для эффективной деятельности организации руководители должны правильно определять главные показатели оценки эффективности. Главным показателям должно уделяться наибольшее внимание, потому что от них зависит достижение максимальной эффективности бизнес-процессов.

Библиографический список

1. Репин, В. Методики анализа бизнес-процессов» [Электронный ресурс] / В. Репин, В. Елиферов. – URL: <https://www.cfin.ru/management/controlling/fsa/bp.shtml>
2. Дубинина, Н. А. Показатели оценки бизнес-процессов предприятия [Электронный ресурс] / Н. А. Дубинина – URL: <https://socionet.ru/publication.xml?h=spz:cyberleninka:6506:16843437>
3. Оценка эффективности бизнес-процессов [Электронный ресурс]. – URL: https://studbooks.net/1213622/menedzhment/otsenka_effektivnosti_biznes_protsestsovv

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Гордейко О. Г.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. В. Черноножкина

Стратегическое управление персоналом – это долгосрочное, качественно определенное направление приложения усилий по формированию трудового потенциала предприятия. Оно должно соответствовать общей стратегии организации и разрабатываться на ее основе.

Управленческая деятельность представляет собой один из важнейших факторов функционирования и развития предприятий в условиях рыночной экономики. Управление персоналом представляет собой деятельность, которая выполняется всеми линейными и функциональными руководителями, а также специализированными структурными подразделениями предприятия. Эта деятельность способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения общих целей организации и личных – каждого ее сотрудника.

Обратим внимание на следующую таблицу. В стратегическом управлении организацией основным элементом является стратегия управления персоналом.

Цели стратегического управления персоналом предприятия.

1. Обеспечение потребности компании в персонале с расчетом на будущее.
2. Регулирование уровня оплаты труда, которого будет достаточно для подбора, удержания и мотивация персонала на всех организационных уровнях.
3. Высокий приоритет развития лидерства на ключевых должностях.

Таблица 1

Планирование потребности в персонале, обучение, мотивация
(составлено автором на основе источника [1])

Направление деятельности службы управления персоналом		
Обеспечение персоналом	Реализация ТП	Развитие ТП
Ограниченный найм персонала, омоложение трудового коллектива	Активизация использования имеющего потенциала, производительности труда. Совершенствование технологий реализации трудового потенциала.	Концентрация профессионально-квалификационного развития на возможностях предприятия, повышение значимости таких факторов, как социальный статус персонала и корпоративная культура.
Обеспечить найм высококвалифицированного персонала в возрасте до 35 лет по категориям, имеющим перспективные и текущие потребности.	Разработать и внедрить в основном производстве систему внутреннего рынка персонала.	Обеспечить профессионально-квалификационное развитие персонала на базе учебного центра предприятия.

Субъектом стратегического управления персоналом является служба управления персоналом и привлекаемые по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители предприятия.

Объектом стратегического управления персоналом является совокупный трудовой потенциал компании, динамика его развития, структуры и целевые взаимосвязи, политика в отношении персонала, технологии и методы управления человеческими ресурсами.

Стратегия управления персоналом представляет собой приоритетное, качественно определенное направление действий, которые необходимы для достижения срочных целей по созданию высокопрофессионального и

сплоченного коллектива с учетом стратегических задач предприятия и его ресурсных возможностей.



Рис. 1. Схема организационной структуры дирекции по персоналу (составлено автором на основе данных источника [2])

Принципы стратегического управления персоналом предприятия показаны на рис. 1. Они заключаются в следующем:

- 1) долгосрочность оцениваемых перспектив;
- 2) направленность управленческих воздействий на позитивные изменения;
- 3) создание условий для эффективной реализации;
- 4) альтернативность выбора в зависимости от состояния;
- 5) осуществление постоянного контроля за состоянием и потенциалом персонала, внешней и внутренней средой, динамикой внешней среды и своевременное внесение изменений в управленческие решения.



Рис. 2. Основные принципы стратегического управления персоналом
(Составлено автором на основе данных источника [3])

Применение стратегического управления персоналом дает большое преимущество для предприятия, так как позволяет получить синергетический эффект.

По мнению многих исследователей, для получения синергетического эффекта необходимы следующие условия:

- формирование системы адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда;
- наличие гибкой системы организации работ;
- использование систем оплаты труда, которые построены на принципах всестороннего учета персонального вклада и уровня профессиональной компетенции каждого работника; в связи с этим необходимо особое внимание уделять оценке и вознаграждению работника;
- высокий уровень участия работников и рабочих групп в обсуждении проблем и принятии управленческих решений;
- делегирование полномочий подчиненным;
- создание разветвленной системы коммуникации, выступающей в качестве интегрирующего фактора всей модели стратегического управления персоналом.

Управление компетенцией представляет собой, с одной стороны, процесс сравнения потребностей предприятия с имеющимися ресурсами, с другой – выбор форм воздействия для приведения их в соответствие.

Стратегическое управление предприятием имеет много общего с любым процессом управления и включает следующие этапы (рис. 2).



Рис. 3. Этапы стратегического управления предприятия:
(Составлено автором на основе данных источника [1])

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что практика внутреннего передвижения специалистов в организации и управления карьерой позволяет органам управления персоналом структурировать развитие компетенции.

Библиографический список

1. Мухамбетова, Л. К. Управление персоналом организации. В 2 т. [Текст] / Л. К. Мухамбетова, Д. М. Турекулова, П. А. Бабошкина, А. А. Тургаева. – Алматы, 2018.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособие [Текст] / А. Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Управление персоналом [Текст] : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 554 с.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ В КОРПОРАЦИИ

Гринь Л. В.

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. О. Герасимова

В современных рыночных условиях коммерческая организация это субъект с правом собственности, созданный с целью производства выполнения работ и оказания услуг.

Коммерческая организация осуществляет свою деятельность с целью получения прибыли. Конечным результатам деятельности любой организации в условиях современной экономической и финансовой структуры удовлетворений потребностей общества. На этом этапе наиболее важной задачей для организаций в современной экономике является обеспечить максимальный результат при минимальных затратах. Поэтому для юридического лица вопрос эффективности ресурсов является наиболее важным.

Ресурсы организаций это совокупность ресурсов используемых в процессе своей деятельности, которые включают в себя: природные, трудовые, финансовые, капитальные, информационные.

Состав и структура ресурсов организации зависит от формы и вида деятельности организаций.

Вопрос эффективности использования ресурсов для корпораций, вопрос очень важный и сложный, так как все используемые ресурсы не зависимо от сферы деятельности, в процессе использования переходят в материальные затраты, которые занимают около 70 % в общей стоимости затрат субъектов. Материальные затраты являются основным фактором влияющим на результативность любой организации.

Результат использования ресурсов корпораций выражается через показатели эффективности, при котором соотносится результат с используемым фактором.

Под эффективностью в современной экономике принято понимать максимизацию прибыли при минимальных затратах.

Проблема эффективности это важная проблема не только микро но макро экономики, над которой работало не мало экономистов. В условиях ограниченности ресурсов, это проблема все острее встает перед всеми участниками современной экономики.

Основные ресурсы корпорации включают в себя: трудовые, материальные, ОПФ, финансовые ресурсы и прочие.

Специфика ресурсов изучаемых в данной статье, определяет видом деятельности анализируемой организации. Объектом исследования является образовательное учреждение «Костанайский высший экономический колледж Казпотребсоюза». Состав и структура ресурсов данной корпорации Казпотребсоюза, отличается спецификой формирования ресурсов, использования и эффективности использования.

В данной работе более подробно хотелось бы остановиться на изучении наиболее важном ресурсе организации, которые в современной экономике Казахстана занимают важную позицию не только в образовании, но и во всех направлениях деятельности коммерческих организаций.

Эффективность ресурсов учебного заведения можно рассматривать через призму эффекта, через эффективность использования ресурсов, которые обеспечивают реализации главной цели, качество образования с одной стороны, получение прибыли с другой стороны. Ресурсы анализируемой организации электронно-информационные ресурсы используются как основной деятельностью (образовательной), так и в организации финансовой структуры организации.

Важным аспектом использования электронно-информационных ресурсов является процесс повышения эффективности учебного процесса и построения финансового механизма, регулирующего финансовую структуру колледжа.

В статье изучены особенности ресурсов, методы анализа эффективности использования ресурсов организации. Изучены резервы повышения эффективности использования ресурсов организации.

Анализ информационно-образовательных ресурсов показывает, что в данный момент деятельность Учреждения «Костанайский высший экономический колледж Казпотребсоюза» осуществляется в направлении формирования и укрепления ресурсов, анализ отчета о движении денежных средств в период 2018 – 2019 учебного года, свидетельствует о больших прямых инвестициях в обновление информационно-коммуникативных ресурсов с целью повышения качества оказания образовательных услуг.

В качестве экспертов для анализа эффективности использования данного вида ресурсов, были привлечены заместитель директора по информационно-коммуникативным технологиям, специалисты информационных программ. Финансовый директор колледжа. Важным анализируемым вопросом является обоснование экономической эффективности исполь-

зования информационно-коммуникативных ресурсов в учебном процессе колледжа, так как обеспечение и обновление данного вида ресурса является достаточно трудоемким и затратным проектом для колледжа, который влечет за собой большие капитальные вложения, учитывая рынок, кроме этого в разработке данного проекта участвуют, кроме преподавателя-предметника, программист и компьютерный дизайнер.

По мнению экспертной группы обеспеченность колледжа информационно-коммуникативными ресурсами составляет 94 %. А эффективность использования ресурсов составляет 109 % на начало 2019 учебного года. Учитывая процент обеспеченности информационно-коммуникативными ресурсами, администрацией колледжа было принято решение о финансировании программы обеспечения и обновления 2 компьютерных классов и бухгалтерии колледжа.

Проблема обеспечения необходимыми ресурсами, не столь важна как проблема эффективного их использования. Теория экономики показывает, что есть два пути использования ресурсов: интенсивный и экстенсивный. Поэтому приобретение дополнительных единиц ресурсов, это еще не гарантия эффективного использования. Эффект использования будет зависеть от реализации программ эффективного использования, субъектами которых будут являться не только эксперты, но и студент.

Студент колледжа, это субъект который в первую очередь будет обеспечивать эффективность использования всех ресурсов учебного заведения. В высшем колледже Казпотребсоюза, студентоцентрированное обучение, является главной задачей, а преподаватели колледжа, являются субъектами, реализующими данное направление. Поэтому трудовые ресурсы, так же являются основными ресурсами колледжа, эффективность использования которых обеспечит достижение поставленных стратегических задач колледжа. Апробация элементов анализа эффективности использования трудовых ресурсов колледжа дала следующий результат:

- методика использования показателей качества образовательных услуг, через критерии оценки знаний студентов; педагогической активности преподавателей колледжа: публикации; конкурсы; НОУ студентов; фонд оплаты труда и т.д. повлиял на итоговый результат деятельности колледжа; численность студентов; сохранность контингента; возможность повышения оплаты за обучения;

- проводить динамический анализ деловой активности колледжа систематически на начало и конец учебного года, отслеживать результаты повышения эффективности;

- оценка степени достижений.

Практика анализа и апробация аналитических процедур относительно трудовых ресурсов организации показывает, что это наиболее сложный элемент всей совокупности ресурсов организации, так как в основе аналитических процедур находится живой человек.

В завершении аналитической работы ресурсов корпорации можно сделать вывод о том, что вся совокупность анализируемых ресурсов обеспечивает эффективность деятельности организации, а своевременно проведенная оценка эффективности, позволяет повысить уровень деловой активности организации.

Библиографический список

1. Иванов, Г. Г. Экономика организации (торговля): Учебник/ Г.Г. Иванов. - М.: ИД ФОРУМ, ИНФРА-М, 2017. — 352 с.
2. Клочкова, Е. Н. Экономика организации. учебник для СПО / Е. Н. Клочкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 447 с.
3. Кнышова, Е. Н. Экономика организации: Учебник / Е.Н. Кнышова, Е.Е. Панфилова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 336 с.
4. Коробко, В. И. Охрана труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В.И. Коробко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.
5. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия) 3-е изд., пер. и доп. учебник и практикум для прикладного бакалавриата/В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 407 с.
6. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп./В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 407 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВЫХ ПОДХОДОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Еникеева Д. И.,
Башкирский государственный университет,
научный руководитель ст. преп. Р. В. Арсланбаева

В настоящее время в мире очень важно быть высококвалифицированным специалистом, который обладает всеми необходимыми компетенциями и является конкурентоспособным на рынке труда. Для этого необходимы постоянные тренировки и развитие. В свою очередь, обучение персонала – это неотъемлемая часть развития персонала любой организации, и благодаря этому работодатель имеет свою команду высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, которые могут быстро адаптироваться к любым изменениям [1].

Для изучения причин внедрения новых методов обучения необходимо выяснить, что такое обучение и что оно в себя включает.

Обучение персонала – это непрерывный процесс получения сотрудниками новых знаний, усвоение ими новых навыков и приемов работы. Правильный выбор методов обучения персонала затрагивает две важные функции:

- 1) эффективное использование потенциала работника;
- 2) мотивацию работника на хороший результат.

В современном мире крупные организации используют различные методы и технологии обучения. В свою очередь, методы обучения персонала подразделяются на 2 категории:

- 1) те, которые используются на рабочем месте;
- 2) те, которые используются вне рабочего места [2].

Перечисленные методы стабильны и достаточно эффективны в современных условиях, но для улучшения процесса обучения необходимо внедрение новых методов. Один из таких методов – геймификация, или игрофикация. Существуют различные определения данного понятия, большая часть которых сводится к тому, что геймификация – это процесс использования игровых технологий в «неигровом контексте» [3]. Данная технология использовалась и прежде в различных сферах общественной жизни, но

в последнее время стала общепринятым инструментом для развития и обучения персонала. И можно выделить следующие причины этого:

- 1) низкая эффективность классических методов;
- 2) смена поколений на рынке труда, преобладание молодого поколения.

Таблица 1

Методы обучения персонала

Методы обучения персонала	
На рабочем месте	Вне рабочего места
Копирование	Лекции
Производственный инструктаж	Семинары и конференции
Наставничество	Деловые игры
Ротация	Тренинги
Делегирование	Моделирование
Метод усложняющихся заданий	Самостоятельное обучение

Опыт показывает, что использование данной технологии способствует увеличению эффективности процесса обучения персонала [4].

Поколение Y характеризуется активным использованием цифровых устройств и технологий, в результате чего появляется необходимость внедрять методы геймификации в процесс обучения.

Метод игрофикации помогает:

- 1) повысить уровень производительности труда;
- 2) выявить лидеров в какой-либо области;
- 3) повысить результаты трудовой деятельности;
- 4) повысить уровень коммуникационной культуры в организации;
- 5) снизить количество конфликтов;
- 6) вовлечь персонал в командную работу.

Выделяют внутреннюю и внешнюю геймификацию [5].

Таблица 2

Внутренняя и внешняя геймификация

Внутренняя	Ориентирована на обеспечение вовлеченности и лояльности персонала, повышение мотивации через развитие существующей системы управления.
Внешняя	Направлена на привлечение клиентов, узнаваемость производимого продукта, общий рост доходов.

Успешное внедрение метода геймификации в процесс обучения персонала проходит в несколько этапов.

Таблица 3

Методика внедрения технологий геймификации [6]

1 этап	Анализ внутренней и внешней среды организации и выявление преимуществ и недостатков технологий игрофикации
2 этап	Обучение специалистов технологии геймификации
3 этап	Формулировка целей внедрения технологий геймификации
4 этап	Определение категории персонала обучения
5 этап	Разработка структуры системы геймификации
6 этап	Оценка полученных результатов

Как и любой метод обучения персонала, геймификация имеет свои достоинства и недостатки.

Таблица 4

Достоинства и недостатки геймификации [7]

+	-
Замена рутинной работы игровым процессом	Поверхностность
Вовлечение всех сотрудников в бизнес-процессы для решения задач	Не учитывается тот факт, что применение данного метода должно приносить удовольствие сотрудникам

+	-
Развитие творческого мышления у сотрудников	Развитие конкуренции между персоналом приводит к низкому корпоративному духу
Возможность самореализации персонала	
Заинтересованность персонала в выполнении задач организации	
Повышение сплоченности коллектива	
Визуализация достижений и прогресса сотрудников	

Геймификация – это современный метод мотивации, который способствует более эффективной работе персонала в результате вовлеченности сотрудников в процесс решения проблем организации для достижения положительного результата. Каждый человек заинтересован в возможности соревноваться с другими, добиваться каких-то результатов. В процессе игры это происходит эффективнее.

Библиографический список

1. Чуланова, О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : монография [Текст] / О. Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 217 с.
2. Козина, Е. С. Геймификация профессиональной деятельности как эффективный инструмент мотивации персонала современной организации [Электронный ресурс] / Е. С. Козина // Современные проблемы науки и образования. – М. : Изд. дом «Академия естествознания», 2015. – № 2. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22807>
3. Валерина, Л. П. Геймификация в образовании [Электронный ресурс] / Л. П. Валерина // Историческая и социально-образовательная мысль. – № 6. – Краснодар, 2014. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-v-obrazovanii>
4. Вербах, К., Хантер, Д. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса [Текст] / К. Вербах, Д. Хантер. – М. : МИФ, 2015 – 224 с.
5. Зикерманн, Г. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов [Текст] : [пер. с англ. Иделии Айзятулловой] / Г. Зинкерманн, Дж. Линдер. – М. : МИФ, 2014 – 272 с.
6. Преимущества и недостатки геймификации рабочего процесса [Электронный ресурс] – URL: <http://lpgenerator.ru/blog/2014/10/15/preimushstva-inedostatki-gejmifikacii-rabocheho-processa/>

7. Чем геймификация полезна в обучении управлению персоналом [Электронный ресурс] // Директор по персоналу – URL: <http://www.hr-director.ru/article/65686-qqq-15-m9-chem-geymifikatsiya-polezna-v-obuchenii-i-upravlenii-personalom>

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Загирова М. А.,
Башкирский государственный университет, г. Уфа,
научный руководитель ст. преп. Р. В. Арсланбаева

На сегодняшний день многие организации сталкиваются с экономическими и социальными проблемами, которые на самом деле зависят от микроклимата внутри них. Также в современном обществе руководители понимают, что сотрудник – это самый важный ресурс на предприятии, но не каждый умеет грамотно управлять данным ресурсом. Только мудрые руководители признают, что мотивация персонала становится все более важной в современном менеджменте. Ежедневно перед ними встают вопросы побуждения работников к эффективной и энергичной работе. Помимо того, что сотрудников необходимо адаптировать к суровому конкурентному рынку, еще важно учитывать их интересы и требования, благодаря чему мотивировать их становится легче. Проблема мотивации персонала заключается в том, что компании прибегают к неуместным методам, то есть не учитывают потребности и индивидуальность работников.

Чтобы понять, что мотивация персонала повышает эффективность и трудоспособность, необходимо проанализировать основные виды и методы мотивации. Это является целью данной статьи.

Главной целью мотивационного процесса является максимально продуктивное использование имеющихся ресурсов. Достигнуть этой цели возможно через понимание мотивов, которые движут работниками. Когда знаешь, что побуждает сотрудника к трудовой деятельности, становится легче подобрать метод его мотивирования и управления им.

На сегодняшний день существуют различные теории мотивации, насчитывается большое количество определений этого понятия. Для того чтобы дать ему свое определение, сначала проясним, что такое мотив.

Мотив – сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием [1]. По мнению профессора О. С. Виханского, это основа мотивации.

Мотивация – процесс побуждения к деятельности для достижения различных целей, т. е. внешнее воздействие на человека, которое связано с понятием стимулирования.

Важно данные понятия уметь различать. Понятия «мотив» и «мотивация» тесно связаны друг с другом. Например, можно усердно работать, но не получить положительных результатов, если направить свою энергию не туда. Это связано с тем, что для сотрудника сам труд не является целью, из-за чего возможно столкновение интересов работника и руководства предприятия. Поэтому должен существовать мотив, который выступает причиной и целью трудовой деятельности. Данная задача сложна, так как для создания и сохранения мотивации необходим индивидуальный подход. Но есть еще общие принципы в образовании и поддержании мотивации, и директор должен, насколько это возможно, развивать мотивацию персонала привлекательностью и творческим характером работы.

По отношению к субъекту мотивация делится на два вида. Внутренняя мотивация возникает тогда, когда мотивы выражают содержание деятельности и ее актуальность для субъекта. Например, удовлетворение от достижения результата. Внешняя же – это реакция на внешние стимулы, такие, как премии, зарплата, дополнительные выплаты и другие виды вознаграждений, то есть внутренний процесс восприятия внешних стимулов, которые побуждают к действию.

Методы мотивации персонала – это часть культуры организации, целью которой является максимальное привлечение сотрудников к решению общих задач предприятия. Для начала ознакомимся с формами мотивации, которые могут применяться непосредственно при создании методик мотивации [2].

1. Побуждение – это применение стимулов, способствующих формированию интереса к содержанию труда, проявлению творческих способностей, получению удовлетворения от процесса труда. Побуждение основано на применении прежде всего положительных стимулов.

2. Вознаграждение – это средство инструментальной мотивации, возможность для работника удовлетворить свои потребности посредством труда. Оно предполагает применение как положительных стимулов (поощрение), так и отрицательных (наказание). Вознаграждение может иметь форму материальных стимулов (денежных и не денежных) и нематериальных стимулов (моральных, социальных, статусных и др.).

3. Принуждение – это тоже фактор внешней мотивации, основанный на применении отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы выбора объектом стимулирования линии поведения.

Существует много методов мотивирования персонала. Основные методы, которые чаще всего применяют в условиях конкуренции, делятся на материальные и нематериальные.

Материальное мотивирование – это комплекс различных материальных благ, получаемых персоналом или назначаемых ему за индивидуальный или групповой вклад в достижения организации посредством профессиональной деятельности, творческой деятельности и кодексов поведения. В его состав входят все виды денежных выплат и все формы материального не денежного вознаграждения. Материальное стимулирование труда является одним из сильнейших и наиболее распространенных стимулов, что оказывает существенное влияние на мотивацию персонала к работе.

А нематериальные мотивации – это все доступные моральные, нравственные, психологические, социальные и организационные принципы менеджмента, которые рассматриваются как потенциальные нематериальные стимулы для удовлетворения потребностей человека [3]. К ним могут быть отнесены все стимулы, за исключением денежных и не денежных вознаграждений. Основным направлением нематериальной мотивации персонала является моральное стимулирование, которое означает регулирование поведения работника на основе явлений, которые отражают общественное признание, повышают престиж работника.

Целью организации является создание нормальных условий труда для человека, заинтересованность работника в результатах труда компании. Кроме того, организация работы предприятия должна создавать рабочие системы, повышающие доходы предприятия. А мотивация является одним из основных факторов, определяющих эффективность работы. Руководителю важно понять, что именно является мотивом и что нужно персоналу. Для одного сотрудника важно финансовое вознаграждение, а для другого, например, условия труда и признание. То есть если руководитель знает своих людей, то мотивационная система будет чрезвычайно эффективной, а значит, повысится социально-экономическая эффективность производства. В этом суть стимулирования трудовой деятельности как фактора закрепления персонала в компании.

Библиографический список

1. Руденко, А. М. Управление персоналом : учеб. пособие [Текст] / А. М. Руденко, В. В. Котлярова. – Ростов н/Д : Феникс, 2017. – 414 с.

2. Озерникова, Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности : учеб. пособие [Текст] / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. – 183 с.

3. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник [Текст] / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаев, Е. А. Митрофанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Загирова М. А.,

**Башкирский государственный университет,
*научный руководитель к . э. н., доцент Н. Г. Вишневская***

Представленная статья посвящена анализу управления конфликтами в современных организациях. Для этого затронуты основные методы и стратегии разрешения конфликта, которые содействуют изменению и развитию данного предприятия. Также в работе подобраны эффективные методы управления конфликтами, ведущие в современном обществе к позитивным последствиям их разрешения.

Практически в каждой организации неотъемлемой частью ее деятельности являются конфликты. Проблема заключается в том, что большинство людей не имеют никакого представления о конфликтологии и не придают конфликтам большого значения. А также очень часто плохо понимают причины возникновения конфликтов и не задумываются над оптимальными способами поведения и тактиками противоборства в них. Отсутствие базовых знаний в области конфликтологии усугубляет противоречия на предприятиях [1]. Данная проблема актуальна в наше время, так как конфликтные ситуации неизбежны и могут коснуться каждого, но, к сожалению, не каждый умеет управлять ими. Этому людям необходимо учиться не только для контроля событий в ходе конфликта, но и чтобы не довести его до крайней степени – разрушения предприятия.

Что же такое сам конфликт? Конфликт – это столкновение несовместимых друг с другом, противоположно направленных тенденций [2]. И не всегда в его основе лежит отсутствие согласия между сторонами. Ведь каждый видит ситуацию по-своему. Но в конфликте всегда есть объект – то, на что претендуют стороны, и предмет – то, что стало источником противоречий.

Сложилось общее мнение, что конфликт несет только негативные последствия и по возможности его нужно избегать. Но это не совсем верно.

Да, он имеет отрицательные стороны, такие, как ухудшение качества работы, увеличение стресса персонала. Но без него предприятие перестанет развиваться, ведь конфликт является для персонала тренировкой психологической и эмоциональной устойчивости; также он предоставляет социальный опыт для разрешения затруднительных ситуаций.

Также конфликт в организации имеет весьма важную функцию – познавательную. Несомненно, он является показателем проблемы, которая нуждается в разрешении. И в результате столкновений стороны конфликта познают точки зрения и взгляды друг друга, благодаря чему проясняется истинная картина ценностей каждой стороны. У них могут обнаружиться общие интересы, если, конечно, есть установка на поиск таковых. То есть конфликт играет важную роль в организации, так как является механизмом развития и модернизации общества.

Управление конфликтом и его устранение – важные функции руководителя, ведь он всегда находится в центре событий. Как правило, 25 % своего времени руководитель тратит на улаживание конфликтов, а для управляющих первого уровня эта цифра достигает 80 % [3]. И считается, что конкретной обязанностью является не устранение конфликта, а управление им и качественное его использование. Поэтому прежде всего необходимо выяснить его источник и при возможности минимизировать количество участников столкновения, ибо чем меньше лиц задействовано в конфликтной ситуации, тем меньше усилий потребуются для ее разрешения.

Как уже было сказано, для пресечения конфликта нужно понять его причины, которые могут быть различными. Одной из главных, как правило, является внутренний дискомфорт, связанный со стрессовым состоянием.

То есть психологический климат в организации должен быть комфортным. В первую очередь нужно устранять материальные, осязаемые причины возникновения стресса и агрессии на работе: тесноту, жару, шум, холод. Также довольно распространенной причиной являются различия в интересах персонала. Для этого на предприятии должна существовать достаточная мотивация на работу и определенность перспектив роста.

Умение разрешить конфликт на начальной его стадии является главной задачей руководителя на предприятии: по статистике на данном этапе вероятность его разрешения высока, а вот на стадии пика конфликт практически невозможно разрешить. От своевременного вмешательства в конфликт зависит ход его развития, поэтому руководитель должен уметь предугадывать различные варианты исхода событий.

Для работников же существуют пять основных стратегий разрешения конфликтов (разработаны в 1972 г. К. У. Томасом и Р. Х. Килменном).

1. Уклонение – такой способ разрешения конфликта, когда человек старается уйти от столкновения. По-другому эту стратегию называют избеганием, то есть уходом от решения конфликта при минимальных затратах. Она принимается, когда нужно отсрочить острое столкновение.

2. Сглаживание – поведение, при котором идет учет интересов, обоюдное согласие и перемирие сторон, но проблема остается. Оппоненты показывают свою сговорчивость и намеренно уступают друг другу в чем-то, оставаясь в добрых отношениях.

3. Принуждение – поведение, при котором применяются попытки внушить свою точку зрения любой ценой. Этот стиль эффективен для руководителя, когда он имеет значительную власть над подчиненными.

4. Компромисс – способ разрешения конфликта, при котором оппоненты идут на уступки и принимают точки зрения друг друга с целью прекратить конфликт. К компромиссу прибегают, когда стороны равны по рангу.

5. Сотрудничество – признание различия во мнениях и готовность найти план действий, приемлемый для всех сторон. Это самое эффективное разрешение конфликта, которое применяет каждая сторона добровольно, желая обсудить спорные вопросы.

Подводя итоги, можно однозначно сказать, что конфликт в организации может существенно снизить ее эффективность. А так как в современном мире его избежать невозможно, потому что это обычная сторона жизни всех социальных институтов, необходимо уметь управлять конфликтами. Для этого были разработаны основные методы разрешения конфликтной ситуации как для руководителя предприятия, так и для работников. Прежде всего нужно уметь обнаруживать конфликт на самой ранней стадии, когда его можно безболезненно устранить.

Библиографический список

1. Салахатдинова, А. Ф. Оптимизация затрат на персонал фирмы в современных условиях [Текст] / А. Ф. Салахатдинова, Н. Г. Вишневецкая // Студент. Аспирант. Исследователь. – Владивосток : Эксперт-Наука, 2018. – № 3(33). – С. 71–76.

2. Руденко, А. М. Управление персоналом [Текст] / А. М. Руденко, В. В. Котлярова – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 414 с.

3. Митина, Л. М. Личность и профессия: Психологическая поддержка и сопровождение [Текст] / Л. М. Митина. – М. : Академия, 2005. – 336 с.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Иванова Е. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. т. н., доцент Р. Х. Зарипова

Современные организации функционируют в условиях нестабильной среды и обострения конкуренции. Повышение конкурентоспособности предприятия является стратегической задачей управления и предполагает достижение высокого качества продукции и повышения гибкости процессов. Для завоевания и удержания лидерства компании должны постоянно заботиться о повышении эффективности и мобильности бизнеса, гибкости, инновационности и быстрой реакции на запросы потребителей [1].

В сложных условиях необходимо широко использовать принципы и методы организационного проектирования на основе системного подхода.

Организационное проектирование (ОП) – это проектирование новых организаций, структурное преобразование или оптимизация деятельности уже существующих организаций, а также формирование их организационных структур. ОП позволяет формировать системы с заранее заданными характеристиками. Ключевыми организационными переменными здесь являются миссия организации, цели, экономический потенциал, структура организации, бизнес-процессы, организационная культура и др.

Целью организационного проектирования является формирование новых организационных структур или развитие уже существующих, а также придание процессу создания новых систем или развитию действующих целенаправленности, научной обоснованности.

Задачами организационного проектирования являются:

- анализ внешних и внутренних условий, влияющих на деятельность организации;
- анализ принципов и методов проектирования структур управления и особенностей их применения;
- определение качественного и количественного состава элементов структур управления, формирование их взаимосвязи;
- определение структуры управления организацией;
- расчет и определение необходимой численности персонала;
- мероприятия по внедрению проектных разработок в деятельность организации;

– разработка методов и форм контроля с учетом специфики их использования.

Развитие методов организационного проектирования управления необходимо для совершенствования управления и повышения эффективности производства. В условиях нестабильной конкурентной среды старые организационные формы не соответствуют требованиям рыночных отношений, создают опасность деформации самих задач управления. Проектирование механизма управления должны реализовывать специалисты, владеющие методологией формирования организационных систем.

Организационное проектирование является основой совершенствования систем управления, адаптации хозяйствующих субъектов к современным условиям инновационной экономики. ОП необходимо в новых условиях хозяйствования, т. к. традиционные методы в специфических условиях не удовлетворяют потребностей рыночных отношений и, как показывает практика, могут привести к частичной или полной деформации всей системы управления организацией. Исследование методик построения организационных структур, применявшихся до последнего времени, показывает, что они имеют нормативный характер и, как правило, сводятся к переносу ранее использовавшихся форм в новые условия [2].

Динамичная внешняя среда организаций, функционирующих в рыночной экономике, требует разработки адекватных систем управления. При проектировании систем управления с учетом изменяющихся условий хозяйственной деятельности принято использовать методы, основанные на ситуационной или эволюционной теории менеджмента. Однако в современных условиях указанные методы проектирования все чаще оказываются неэффективными, что привело к идее использования при организационном проектировании универсальных принципов эволюции естественных сложных систем, описываемых теорией хаоса и синергетикой. В соответствии с этим подходом поиск эффективного управления на каждом этапе развития предприятия осуществляется посредством сочетания процессов самоорганизации и роста внутренней энтропии. Процесс самоорганизации подразумевает приведение в соответствие многообразия управленческих реакций предприятия с многообразием воздействий и возмущений внешней среды, т. е. рынка. В этом случае предприятие сможет сознательно придерживаться стратегии достижения целей и поддерживать внешнюю эффективность [2].

В менеджменте понятие стратегии подразумевает совокупность взаимосвязанных решений, определяющих линию поведения компании по дос-

тижению целей деятельности. Организационное проектирование направлено на приведение оргструктуры в соответствие с основными факторами внешней и внутренней среды предприятия, что способствует эффективному достижению его целей [3]. На уровне отдельной компании система целей предстает в виде интересов групп, использующих результаты ее деятельности.

Посредством стратегических предпочтений компании выбирают те области хозяйственной деятельности, которые, с их точки зрения, позволят им максимизировать свою систему целей. Ориентиром в предпочтениях для компании служат ее компетенции, т. е. то, что она может делать лучше других. Подбор областей хозяйственной деятельности по этому принципу направлен на создание потенциала для экономических результатов.

Поддержание эффективной стратегии и сохранение конкурентоспособности в каждой из областей деятельности требуют от компании финансирования текущих затрат и капиталовложений в новые разработки, развития потенциала управления и технических компетенций, привлечения необходимых кадровых, материальных и финансовых ресурсов. Поэтому каждый набор областей деятельности для каждой компании, помимо целевых экономических параметров, характеризуется индивидуальным, требуемым для их достижения объемом финансовых затрат.

Система управления организациями и предприятиями в рыночных условиях должна обладать высокой гибкостью и мобильностью, менять ассортимент, количественные и качественные показатели товаров (услуг) в зависимости от динамично развивающегося спроса на рынке. Это обусловлено тем, что потребности современного рынка делают жизненный цикл продукции (услуг) короче, а разнообразие и ассортимент предлагаемых товаров и услуг диктуют необходимость использовать все имеющиеся ресурсы для повышения конкурентоспособности товара (услуги) конкретной организации. Исходя из этого, современная система управления должна учитывать нестабильность внешней среды, возникающие издержки производства и т. п. и стать адекватной сложным технологиям производства.

Конкуренция изменила отношение к качеству продукции и уровню обслуживания, которые стали очень высокими для традиционных производственных систем, и к времени выполнения договоров, которое стало слишком коротким для них. Таким образом, рынок требует совершенно новых форм контроля, организации и разделения труда, механизмов принятия управленческих решений, для реализации которых существует объ-

ективная потребность и в специальных исследованиях, и в анализе существующего положения организации, и в выработке новых механизмов управления, отвечающих современным требованиям. Характеризуя проблематику организационного проектирования, необходимо отметить, что ОП является научно-прикладным механизмом совершенствования системы управления в рамках менеджмента организации. В условиях рыночной экономики организационное проектирование становится базой для организационных нововведений, основанной на совокупности методов организационного и технико-экономического исследования факторов и системных характеристик конкретной организации.

Библиографический список

1. Зарипова, Р. Х. Совершенствование бизнес-процессов компании как основа внедрения процессного подхода к управлению (на примере малого предприятия швейной отрасли) [Текст] / Р. Х. Зарипова // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – Омск : Изд-во ОмГА, 2018. – № 2 (32). – С. 172–181.
2. Милнер, Б. З. Теория организации : учебник для бакалавров [Текст] / Б. З. Милнер. – М. : Инфра-М, 2016. – 480 с.
3. Попова, Л. Ф. Оценка влияния факторов внешней среды предприятия на характеристики его организационной структуры [Текст] / Л. Ф. Попова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2014. – № 2 (25). – С. 54–61.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Иконюк Т. Н.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. э. н., профессор В. В. Бирюков

В условиях происходящих в экономике инновационных изменений существенно повышается роль человеческих ресурсов как ключевого фактора, определяющего успешность финансово-экономического развития организации. При этом важное значение приобретает формирование подхода, который обеспечивает отбор персонала, адекватный реальным условиям работы организации.

Отбор персонала представляет собой одну из основных функций административного цикла кадровой деятельности. Отбором кадров занимаются все без исключения руководители, от начальников отделов до ди-

ректора, отбор сотрудников сопровождается их расстановкой в соответствии с деловыми качествами. От качества отбора и расстановки персонала как в обеспечивающей концепции, так и в концепции управления организацией во многом зависит успешность деятельности всей организации [1, с. 76].

Формирование подхода к отбору персонала, способствующего повышению эффективности деятельности организации, важно осуществлять в соответствии со сменой культурной парадигмы ведения бизнеса и стратегического управления [2, 3]. Из всех современных теорий стратегического менеджмента концепция динамических способностей в наибольшей степени помогает при изучении конкурентного поведения фирмы. Опираясь на ресурсный подход, она фокусирует внимание на том, что для достижения устойчивых конкурентных преимуществ компании недостаточно обладать уникальными ресурсами и компетенциями – в условиях турбулентной среды необходимы и организационные способности, позволяющие выявлять, создавать и менять внутренние и внешние компетенции в соответствии с быстро меняющейся деловой средой [4].

Отбор персонала предусматривает рациональное распределение работников по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с установленной в организации концепцией разделения и кооперации труда, с одной стороны, и возможностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими условиям содержания выполняемой работы, – с другой [5, с. 51]. Отбор персонала – это процедура оценки эмоциональных и профессиональных качеств сотрудника с целью определения его пригодности для исполнения обязательств на конкретном трудовом участке либо должности и выбора из совокупности кандидатов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, профессии, индивидуальных свойств и способностей характеру работы, интересам компании и его собственным интересам.

Обычно используются два вида источников набора персонала: внешний и внутренний. Принципы набора и отбора следующие: комплектность, объективность, непрерывность, научность, методически аргументированный подбор. К методам отбора персонала относятся получение сведений о кандидатах, собеседование, интервью, массовое интервью, тестирование, проверка навыков и умений, профессиональные опросники.

Проведенный анализ деятельности БУЗОО «Знаменская ЦРБ» свидетельствует о том, что в организации уделяется значительное внимание вопросам отбора персонала. БУЗОО «Знаменская ЦРБ» является лечебно-

профилактическим учреждением, обеспечивающим грамотную стационарную и поликлиническую (в основном консультативную) помощь населению региона, и центром координационно-методического управления учреждениями здравоохранения на территории региона, ответственным за доступность, организованность и качество медицинского обслуживания жителей региона.

Качество и объем оказанных услуг в целом зависит от состава персонала. В период с 2017 г. по 2018 г. произошло снижение численности работников на 3 человека. Преимущественно сокращение наблюдается среди врачей и среднего медицинского персонала. Администрация проводит анализ причин текучести кадров. Основные причины, которые указали уволившиеся сотрудники, – неудовлетворенность заработной платой и отсутствие перспектив. Большая часть действующих сотрудников – люди среднего возраста (36–45 лет). Именно они в большей степени составляют категорию руководителей и специалистов. Больше всего сотрудников в возрасте до 36 лет, меньше всего тех, кому за 60. В организации преобладает персонал женского пола. Этот факт объясняется спецификой ее деятельности. Данные об образовании свидетельствуют, что большая часть врачей и среднего медицинского персонала имеет высшее образование. На должностях врачей работают специалисты с большим практическим опытом деятельности в области медицины, обладающие необходимыми организационными, деловыми, профессиональными и личностными качествами, умеющие принимать правильные решения.

Деятельность по отбору персонала ЦРБ направлена в первую очередь на привлечение молодых мотивированных специалистов, заинтересованных в работе в ЦРБ. Для этого ЦРБ развивает дружеские и деловые отношения с ведущими учебными заведениями г. Омска. Так, например, в 2018 г. ЦРБ было подписано 9 договоров с ВУЗами. В рамках этого сотрудничества представители ЦРБ провели около 2-х тыс. лекций и более 100 кейс-соревнований. Всего за отчетный период 1200 студентов прошли практику в ЦРБ.

Для оценки и отбора кандидатов в ЦРБ используется групповое интервью. Групповое интервью представляет собой процедуру оценки группы внешних кандидатов на вакантные массовые позиции ВСП (внутреннего структурного подразделения). Наиболее часто используемые технологии отбора персонала в ЦРБ включают рекрутинг, скрининг, executive search. Проведенный анализ деятельности БУЗОО «Знаменская ЦРБ» по-

зволяет предложить следующие рекомендации по совершенствованию процесса отбора персонала.

1. Нужно разработать мероприятия по совершенствованию процесса отбора кадров с учетом новейших методик, таких, как, например, интернет-рекрутмент, технология отбора персонала с использованием мобильных приложений, отбор персонала в социальных сетях, аналитические методы отбора персонала, управление талантами.

2. Система отбора должна быть систематизирована, чтобы сформировать необходимые регламенты и организационные документы, позволяющие координатору процесса отбора реализовать его в необходимые сроки и выявить операции, которые можно и нужно автоматизировать, чтобы сократить время, затрачиваемое на их выполнение.

3. Необходимо переобучить сотрудника, занимающегося отбором персонала, с целью осуществления им профессионального и качественного отбора.

4. Требуется определить возможные функциональные повторы – дублирование функций сотрудников – и распределить функциональные задачи правильно, чтобы выявить центры неэффективных затрат и оптимизировать общие материальные и финансовые затраты на процесс.

5. Еще одним хорошим способом отбора персонала является прелиминаринг. Preliminary (прелиминаринг) – вовлечение в работу с помощью производственной практики и стажировки многообещающих юных экспертов (учащихся и выпускников институтов), которые станут залогом будущего преуспевания компании.

6. Должна быть осуществлена работа с молодыми сотрудниками, создав при этом резерв молодых специалистов. Можно наладить сотрудничество с образовательными учреждениями г. Омска .

В рамках расчетов экономической эффективности предлагаются доплаты и выплаты в размере месячного оклада за «особо важные заслуги», которые предполагают материальное награждение сотрудников за вклад в деятельность организации. Предложенное мероприятие экономически целесообразно, так как годовой экономический эффект, полученный путем расчета, положителен и срок окупаемости составит 2,5 года. Рекомендованные мероприятия по совершенствованию хода отбора персонала в БУЗОО «Знаменская ЦРБ», дадут возможность увеличить результативность процесса, уменьшить расходы на процедуру отбора и сократить затраты, сопряженные с перерывами в работе (см. табл. 1).

Таблица 1

Основные экономические показатели деятельности БУЗОО
«Знаменская ЦРБ» до и после реализации предложенных мероприятий

Показатели	2018 г.	2019 г. (прогноз)	Отклоне- ние (+/-)	Темп роста, %	Темп при- роста, %
Выручка, тыс. руб.	1 831	1974	143	107,81	7,81
Себестои- мость услуг, тыс. руб.	721	816	95	113,18	13,18
Валовая при- быль (убы- ток), тыс. руб.	1110	1158	48	104,32	4,32
Управленче- ские расходы, тыс. руб.	2,3	2,5	0,2	108,70	8,70
Прибыль от услуг, тыс. руб.	1107,7	1155,5	47,8	104,32	4,32
Прочие дохо- ды, тыс. руб.	–	–	–	–	–
Прочие рас- ходы, тыс. руб.	0,9	1,3	0,4	144,44	44,44
Прибыль до налогообло- жения, руб.	1106,8	1154,2	47,4	104,28	4,28
Фонд оплаты труда, руб.	2 827 000	2 949 000	122 000	104,32	4,32
Среднеспи- сочная чис- ленность пер- сонала, чел.	220	224	4	101,82	1,82
Среднемесяч- ная заработ- ная плата на 1-го работни- ка, руб.	12 850	13165	315	102,45	2,45

Показатели	2018 г.	2019 г. (прогноз)	Отклоне- ние (+/-)	Темп роста, %	Темп при- роста, %
Коэффициент абсолютной ликвидности (больше 0,2–0,7)	0,2	0,9	0,7	450	350
Коэффициент «критической» оценки (1,5 и более)	1,5	2,1	0,6	140,00	40,00
Коэффициент текущей ликвидности (необходимый равен 1, оптимальный не более 2)	2,4	3,2	0,8	133,33	33,33

Как показано в таблице, выручка в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличилась на 7,81 %, или на 143 т. р., и составила 1 974 т. р. Это произошло благодаря увеличению объема оказанных услуг. При этом себестоимость увеличилась на 95 т. р., или на 13,18 %, и составила 816 т. р. Рост показателей себестоимости был вызван повышением уровня заработной платы. Валовая прибыль выросла на 48 т. р., или на 4,32 %, и составила 1158 т. р. Прибыль до налогообложения повысилась на 47,4 т. р., или на 4,28 %, и составила 1154,2 т. р. Наблюдается повышение среднесписочной численности работников в 2019 г. на 4 человека (сейчас общее число сотрудников организации – 224 чел.), а также увеличение фонда заработной платы и среднемесячной заработной платы сотрудников организации. Фонд заработной платы увеличился на 122 т. р., или на 4,32 %. Анализ коэффициентов ликвидности и платежеспособности показывает, что коэффициент абсолютной ликвидности в 2019 г. повысится и составит 0,9, соответственно, платежеспособность увеличилась.

Библиографический список

1. Кальперис, Г. А. Повышение квалификации в процессе управления персоналом [Текст] / Г. А. Кальперис // Управление персоналом. – М. ООО «Деловые коммуникации», 2015. – № 6. – С. 76–77.

2. Бирюков, В. В. Культурологическая парадигма видения экономической реальности [Текст] / В. В. Бирюков // Общество и экономика. – М. : Изд-во РАН, 2018. – № 9. – С. 91–101.

3. Бирюков, В. В. Культура и механизмы развития предпринимательства в инновационно-трансформирующейся экономике [Текст] : монография / В. В. Бирюков, Е. В. Романенко. – Омск : Изд-во ОмГА, 2019. – 152 с.

4. Бирюкова, В. В. Стратегическое управление промышленным предприятием: особенности формирования в условиях инновационной конкуренции [Текст] / В. В. Бирюкова, В. В. Бирюков // Вестник ОмГУ. Серия «Экономика». – Омск : Изд-во ОмГУ, 2019. – № 1. – С. 13–22.

5. Андреев, А. А. Введение в управление персоналом [Текст] / А. А. Андреев. – М. : Логос, 2015. – 313 с.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Круч Ю. Е.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. т. н., доцент Р. Х. Зарипова

Под организационной структурой управления понимается состав, взаимодействие, соподчиненность, а так же распределение работы по подразделениям и управленческим органам, между которыми формируются определенные отношения, связанные с реализацией властных полномочий, потоков распоряжений и информации.

Для эффективного управления организацией необходимо, чтобы ее структура соответствовала целям и задачам деятельности предприятия и была приспособлена к ним.

Организационная структура показывает область ответственности каждого работника и его взаимоотношения с другими работниками структурных подразделений. Если все взаимосвязи применены правильно, то они ведут к гармоничному сотрудничеству и общему стремлению выполнить поставленные перед предприятием задачи.

В качестве основных принципов построения организационных структур управления выделяют:

- 1) объективную и детальную разработку целей и стратегии организации;
- 2) учет относительного значения управленческих функций;
- 3) специализацию;
- 4) координацию;

- 5) организационный контроль;
- 6) снижение управленческих расходов [1].

При разработке организационной структуры управления руководствуются следующими правилами:

- организационная структура должна быть предельно простой, а ее схема – наглядной;
- при разработке организационной структуры управления необходимо избегать двойного подчинения – линии подчиненности и ответственности должны быть однозначно определенными;
- информационные каналы должны обеспечивать передачу информации как в прямом направлении, так и в обратном;
- координацию всей деятельности осуществляет высшее руководство на уровне заместителей руководителей организации, окончательные решения принимаются на уровне руководителей организации;
- роли линейного руководства и функциональных подразделений должны быть разграничены;
- каждый работник должен иметь должностную инструкцию.

Организационные структуры предприятий можно разделить на следующие виды: линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, дивизиональная, комбинированная. Преимущества и недостатки различных видов структур представлены в табл. 1.

Таблица 1

Достоинства и недостатки различных видов
организационных структур

Вид организационной структуры управления	Достоинства организационной структуры	Недостатки организационной структуры
Линейная	<ul style="list-style-type: none"> – оперативность принятия и реализации управленческих решений; – относительная простота управления; – обеспечение единства системы распоряжений сверху вниз; – согласованность действий исполнителей 	<ul style="list-style-type: none"> – то, что руководитель должен обладать множеством компетенций; – возможная недостаточная компетенция при принятии решений; – разобщенность горизонтальных связей; – «затягивание» принятия управленческих решений
Функциональная	<ul style="list-style-type: none"> – специализация руководителей и сотрудников, которая повышает качество принимаемых 	<ul style="list-style-type: none"> – неоднозначное распределение ответственности; – затрудненная коммуни-

Вид организационной структуры управления	Достоинства организационной структуры	Недостатки организационной структуры
	управленческих решений; – освобождение линейных руководителей от несвойственных им функций	кация; – длительная процедура принятия решений; – возникновение конфликтов из-за несогласия с директивами
Линейно-функциональная	– объединение преимуществ линейной и функциональной структур	– расширение аппарата управления; – бюрократизация; – увеличение времени принятия решений из-за необходимости согласования; – проблема координации функциональных служб
Матричная	– появление возможности быстро перестраивать структуру коллектива при постановке и решении новых задач (гибкость и адаптивность); – вовлечение руководителей и специалистов всех уровней в активную творческую деятельность по совершенствованию производства; – повышение эффективности использования ресурсов, прежде всего кадрового потенциала	– необходимость установления и координации многочисленных связей; – необходимость периодической переквалификации работников в связи с изменением программы; – неустойчивость матричных групп, в результате которой вся организация становится временной
Дивизиональная	– максимальный учет особенностей местного законодательства, обычаев и нужд потребителей; – быстрое реагирование на изменение конъюнктуры рынка – более полное удовлетворение потребностей определенных групп клиентов	– бюрократизация; – рост управленческих расходов; – дублирование ресурсов и функций в процессе управления
Комбинированная	– преимущества различных структур управления	– недостатки различных структур управления

Разнообразие организационных структур связано с различиями в области деятельности, характере и сложности выпускаемых продуктов, размерах, степени дифференциации и территориальном расположении пред-

приятий. При разработке структуры организации рекомендуется принимать во внимание отраслевую принадлежность, особенности данной отрасли и подотрасли, сложность обрабатываемых продуктов, так как она во многом определяет количество требуемых подразделений и их связи, объем производства, характер и особенности производственного процесса, уровень его механизации и автоматизации, специфику отношений данного предприятия с другими, занимающимися, в частности, материально-техническим снабжением, предоставлением кредитов, конструкторскими разработками и др., район и место сосредоточения производства, состояние внешней среды; изменения организационных форм, в которых функционируют предприятия.

Разработка организационных структур управления может осуществляться различными методами. Но при этом по большей части достичь гибкости организационной структуры с помощью какого-либо одного метода не представляется возможным. Одновременное использование для этой цели нескольких методов позволяет создать структуры, наиболее приспособленные к самоадаптации.

Эффективность функционирования уже созданных структур управления зависит прежде всего от своевременного и полного выполнения управленческих функций. При этом выполнение их не означает только циклического повторения одних и тех же работ. Проектируемая структура в целом должна соответствовать стратегии, выбранной предприятием. Целевой подход к построению организационных структур управления направлен на согласование целей каждого подразделения, каждого исполнителя с генеральной целью, соответствие целей ресурсным возможностям. Общие цели организации и частные цели ее подразделений являются эталоном выбора вида разделения и определения количества основных управленческих единиц [1].

Адекватность организационной структуры целям и задачам организации предполагает:

- разработку функций управления, обеспечивающих единство власти, установление состава, содержания и объема функций, которые должны реализоваться в процессе управления данной организацией;
- расчет численности и определение квалификационного состава работников аппарата управления, распределение их по структурным подразделениям, функциям управления и рабочим местам;
- составление должностных инструкций для руководителей структурных подразделений и других работников аппарата управления;

- создание единой информационной модели, предусматривающей рациональные схемы информационных потоков и документооборота;
- подготовку положений о каждом структурном подразделении, с четким обозначением его места в общей структуре, с указанием определяющих средств и методов решения стоящих перед ним задач.

Обязательным условием эффективности организационной структуры управления является наличие критериев рациональной организационной структуры, а также альтернативных решений возникающих частных вопросов проектирования: определение численности подразделений, распределение полномочий и др. Необходимо отметить, что при формировании управленческих структур и должностей прогнозирование результатов их работы, положительных и негативных сторон их деятельности является затруднительным. Поэтому при этом необходимо учитывать опыт других организаций и применять рассмотренные принципы в соответствии с конкретными условиями.

Библиографический список

1. Кузнецов, Ю. В. Организационные принципы проектирования структур малого и среднего бизнеса [Текст] / Ю. В. Кузнецов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – СПб : Изд-во ЛГУ, 2011. – № 2. – С. 55–66.
2. Милнер, Б. З. Теория организации : учебник для бакалавров [Текст] / Б. З. Милнер. – М. : Инфра-М, 2016. – 480 с.

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНЫХ ФИНАНСОВ

Лактюшина Д. Ю.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Одной из главных составных частей финансовой системы государства являются региональные финансы, охватывающие региональные бюджеты административно-территориальных единиц и финансы субъектов хозяйствования, используемые для удовлетворения потребностей регионов.

Региональные финансы обеспечивают финансирование широкого круга мероприятий, которые связаны с социально-культурным и коммунально-бытовым обслуживанием населения.

Региональные финансы – это система экономических отношений, посредством которой распределяется и перераспределяется национальный доход на экономическое и социальное развитие территорий.

Через региональные финансы государство проводит социальную политику. На основе предоставления региональным органам власти средств для их бюджетов осуществляется финансирование муниципального народного образования, здравоохранения, коммунального обслуживания населения. За счет средств региональных бюджетов стали финансироваться как общеобразовательные школы, так и высшие учебные заведения, крупные объекты здравоохранения, мероприятия по внутренней безопасности, правопорядку, охране окружающей среды и др.

С помощью региональных бюджетов государство проводит экономическую политику, выравнивая уровни экономического и социального развития территорий, которые в силу исторических, географических, военных и других условий отстали в своем экономическом и социальном развитии от других районов страны.

Для этого разрабатываются региональные программы. Денежные средства на их осуществление формируются за счет источников доходов бюджетов соответствующих административно-территориальных единиц, а также налогов вышестоящих бюджетов. Региональным бюджетам выделяются отчисления из государственных налогов.

Региональные финансы – совокупность денежных средств, которые расходуются на экономическое и социальное развитие территорий. Главное направление использования региональных финансов – финансовое обеспечение социальной и частично производственной инфраструктуры [1, 2].

Составляющие региональных финансов – средства субъектов хозяйствования. К таким средствам относятся финансовые ресурсы предприятий, находящихся в муниципальной собственности. Чаще всего это коммунальные предприятия. Второй компонент региональных финансов – финансовые ресурсы предприятий, фирм, организаций, используемые ими для материального обеспечения социально-культурных и жилищно-коммунальных объектов. Третьим компонентом региональных финансов являются территориальные внебюджетные фонды. Источниками формирования таких фондов служат заемные ресурсы, добровольные взносы предприятий и населения, специальные сборы, например страховые, поступления из централизованных внебюджетных фондов.

Региональные бюджеты – центральное звено территориальных бюджетов, которые служат для финансового обеспечения задач государственных органов управления субъекта РФ.

Целью региональных органов власти является обеспечение развития регионов, а также производственной и непроизводственной сфер на подведомственных территориях.

Государственные целевые программы Омской области [3]:

- оказание содействия добровольному переселению в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом;
- охрана окружающей среды региона;
- развитие здравоохранения;
- развитие культуры и туризма;
- развитие промышленности;
- развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
- развитие системы образования;
- развитие транспортной системы;
- развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики;
- развитие экономического потенциала;
- регулирование отношений в сфере труда и занятости населения;
- снижение рисков и смягчение последствий чрезвычайных ситуаций, участие в обеспечении общественного порядка и общественной безопасности;
- создание условий для обеспечения граждан доступным и комфортным жильем и жилищно-коммунальными услугами;
- социальная поддержка населения;
- управление общественными финансами и имуществом;
- формирование комфортной городской среды;
- энергосбережение и повышение энергетической эффективности.

Наиболее ярко последствия экономических и социальных процессов отражаются на расходной части региональных бюджетов. Увеличение числа поселений, особенно в новых районах освоения, осуществление мероприятий по развитию жилищно-коммунального хозяйства и улучшению благоустройства населенных мест влекут за собой расширение расходов региональных бюджетов. Возрастание расходов связано как с новым строительством, так и с повышением уровня затрат на содержание объектов жилищно-коммунального и культурно-бытового назначения.

Региональным органам подведомственна подавляющая часть социально-культурных учреждений, в первую очередь учреждения народного образования и здравоохранения. Поэтому спецификой расходов регио-

нальных бюджетов является значительное преобладание в них расходов на социально-культурные мероприятия.

Развитие производительных сил, рост производства новых видов химической и биологической продукции, химизация сельского хозяйства, увеличение числа городов и городского населения приводят к резким изменениям в природной среде. Это отрицательно сказывается на условиях жизни населения и требует, в свою очередь, увеличения затрат общества на поддержание необходимого состояния окружающей среды. Поэтому одной из постоянно возрастающих статей расходов региональных бюджетов являются ассигнования на охрану окружающей среды.

Библиографический список

1. Бабич, А. М. Государственные и муниципальные финансы : учебник для вузов [Текст] / А. М. Бабич, Л. Н. Павлова – М. : Финансы, ЮНИТИ, 2002 г. – 687 с.
2. Региональные финансы и их характеристика [Электронный ресурс]. – URL: https://studopedia.su/15_96343_regionalnie-finansi-i-ih-harakteristika.html
3. Госпрограммы // Официальный сайт правительства Омской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://omskportal.ru/ru/government/Gosprogrammy.html>

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

**Лукьяненко М. Н., Бурма Е. А.,
Омская гуманитарная академия**

научный руководитель к. э. н., доцент О. В. Сергиенко

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большей части населения страны.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Формирующаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки [1].

Рынок труда – это система конкурентных связей между участниками рынка (бизнесменами, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве. Он характеризует также отношения в сфере занятости по поводу обмена функционирующих способностей к труду на денежный эквивалент жизненных средств, т. е. на заработную плату. Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, предметом торга – определенный вид способностей человека и продолжительность их применения.

Оценка численности населения показывает потенциал развития рынка труда региона. Составляющими элементами рынка труда являются люди, которые выступают как носители рынка труда и наделены психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. признаками. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда

Для оценки численности населения на региональном уровне используются данные о естественном движении и миграции населения.

Численность населения Омской области на 1 января 2014 г. составляла 1973,9 тыс. чел. Самый большой город в Омской области по населению – это Омск: его население составило 1166,1 тыс. чел., или 59 % от всего населения Омской области. 28 % составило население других городов области и всего 13 % – сельское население.

К городскому населению относятся лица, проживающие в городских населенных пунктах, к сельскому – проживающие в сельской местности. Городскими считаются населенные пункты, утвержденные законодательными актами в качестве городов и поселков городского типа (рабочих, курортных, дачных поселков). Все остальные населенные пункты считаются сельскими.

Далее наблюдается незначительное увеличение численности.

Итак, на 1 января 2016 г. численность составила уже 1978,5 тыс. чел., из них 59 % – жители Омска, 27 % – жители других городов области, а сельское население составило 14 % .

Затем численность населения начинает активно снижаться и на 1 января 2018 года составляет 1960,1 тыс. чел. Население города Омска составляет 1172 тыс. чел. (это по-прежнему 59 % от общего населения), население других городов области – 27 % и сельское население – 14 %.

Расчет половозрастного состава населения на начало каждого календарного года производится после завершения расчета общей численности населения. В основе исчисления возрастного состава населения лежит метод, который в демографической статистике носит название «передвижка по возрастам». Расчет одинаково и независимо осуществляется для мужчин и женщин по одногодичным возрастным группам.

По данным Омскстата, 40 % от всего населения составляет возрастная группа в возрасте от 25 до 49 лет, 18 % – это дети до 15 лет, 13 % – люди возраста 50–59 лет, 12 % – пенсионеры, от 60 до 69, 9 % – это люди старше 70-летнего возраста и всего 8 % – молодежь от 16 до 24 лет.

Также можно заметить, что численность людей моложе трудоспособного возраста на 2018 г. составила 207 883 чел. Кроме того, возросло количество людей старше трудоспособного возраста (на 2018 г. оно составило 289 329 чел.), но снизилось количество людей трудоспособного возраста (на 2018 г. их осталось 674 858 чел.).

Естественный прирост (убыль) населения – абсолютная величина разности между числами родившихся и умерших за определенный промежуток времени. Его величина может быть как положительной, так и отрицательной.

Общие коэффициенты рождаемости и смертности рассчитываются как отношение соответственно числа родившихся живыми и числа умерших за период к среднегодовой численности населения. Исчисляются в промилле (на 1000 человек населения).

Если сравнить по г. Омску родившихся и умерших, то мы получим следующие данные:

– в 2014 г. разница между этими двумя показателями составляет 1847 тыс. чел.;

– в 2015 г. – 2013 тыс. чел.;

– в 2016 г. – 1282 тыс. чел.

Но что самое страшное, в 2017 г. смертность превысила рождаемость, поэтому у нас есть проблемы с населением. Разница за этот год равна 829 тыс. чел.

Также мы можем отметить, что, по данным Омскстата, женская смертность преобладает: ее количество составила 7 091 чел.

Но именно в трудоспособном возрасте чаще склоны к смертности мужчины (количество их составило 2 456 чел.), поскольку они работают на наиболее опасных работах.

Таблица 1

Причины смертности населения в Омской области [2]

Причины смер- ти	Число умерших							
	всего человек				на 100 тыс. чел. населения			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Всего умерших	26156	26443	26152	25354	1332,7	1336,6	1323,8	1289,4
из них:								
инфекционных и паразитарных болезней	501	565	635	576	25,4	28,6	32,1	29,3
новообразований	4119	3915	3788	3711	208,4	197,9	191,7	188,7
болезней эндокринной системы, расстройств питания и нарушений обмена веществ	334	373	597	578	16,9	18,9	30,2	29,4
болезней нервной системы	1094	1969	3356	4904	55,4	99,5	169,9	249,4
болезней системы кровообращения	12971	12334	11376	9391	656,4	623,5	575,8	477,6
болезней органов дыхания	2011	2134	1367	1134	101,8	107,9	69,2	57,7
болезней органов пищеварения	1226	1265	1152	1135	62,0	63,9	58,3	57,7
несчастных случаев, травм, отравлений	2745	2663	2388	2231	138,9	134,6	120,9	113,5
без внешних причин смерти	23411	23780	23764	23123	1184,8	1202,0	1202,9	1175,9

Разработка данных о причинах смерти производится в соответствии с Международной статистической классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем.

По данным табл. 1 можно сделать вывод, что среди причин естественной смерти с 2014 по 2017 г. на первом месте находятся болезни системы кровообращения, а число умерших без внешних причин смерти в 2 раза превышает смертность по болезни.

По данным на 2018 г., Омская область оказалась в демографической яме. За год рождаемость упала на 15 %.

По сведениям регионального управления ЗАГС Главного государственного-правового управления, с января по июнь 2017 г. в регионе на свет появилось 13 297 детей, что на 15,4 % меньше, чем за такой же период прошлого года. В июле рождаемость достигла минимальной отметки: число родившихся детей уменьшилось на 20 % по сравнению с июлем 2016 г. и составило 1960 человек. Основной фактор спада рождаемости – миграция. Как сообщает Омкстат, за 11 месяцев 2017 г. в Омскую область приехало 23 410 человек. В это же время с регистрационного учета снялись 34 608 человек. Тем самым миграционная убыль в регионе подросла до 11 198 человек. Это рекордный показатель за последние 16 лет.

Росстат опубликовал данные о миграционной убыли населения за январь–август 2017 г. Нерадостным открытием оказался тот факт, что Омская область стала лидирующим по этому показателю регионом России. Так, за эти месяцы в Омской области миграционная убыль составила 6005 человек, что в 2 раза выше, чем в аналогичный период прошлого года. Покинули регион 34 941 человек, встали на учет по месту жительства 28 936 человек.

Сведения о выбывших иностранных гражданах и лицах без гражданства, представляемые территориальными подразделениями УМВД России по Омской области.

Документы составляются при регистрации или снятии с регистрационного учета населения по месту жительства и при регистрации по месту пребывания на срок 9 месяцев и более. Формирование числа выбывших осуществляется автоматически в процессе электронной обработки данных о миграции населения при перемещениях в пределах Российской Федерации, а также по истечении срока пребывания мигрантов, независимо от места прежнего жительства.

На 2017 г. в Омскую область прибыло 8776 человек. Большинство из стран СНГ: их количество составило 8027 человек. И из стран дальнего зарубежья прибыло 749 человек. К ним чаще всего относятся студенты, работники, беженцы, вынужденные переселенцы, получившие временное убежище.

Таким образом, на развитие ситуации в сфере занятости Омской области в 2019 г. оказывают влияние процессы, происходящие в экономике и социальной сфере: низкая инвестиционная активность хозяйствующих субъектов, уменьшение количества работодателей, зарегистрированных в

Омской области, сокращение приема кадров и списочной численности работников в организациях Омской области, снижение экономической активности населения, сохранение высокого по критериям Международной организации труда уровня общей безработицы.

Последнее обследование населения по проблемам занятости, проведенное Федеральной службой государственной статистики, показало, что в Омской области за 1-й квартал 2019 г. по сравнению с аналогичным периодом 2018 г.:

1) уровень участия в рабочей силе (экономической активности населения) вырос с 63,9 % до 64 % и при этом остается выше средних значений показателя по Российской Федерации (62 %) и по Сибирскому федеральному округу (60 %);

2) численность рабочей силы (экономически активного населения) в возрасте старше 15 лет в Омской области снизилась на 7,4 тыс. человек, составив 1 021,9 тыс. человек;

3) в структуре рабочей силы (экономически активного населения) в Омской области численность занятого населения за рассматриваемый период снизилась с 951,6 тыс. человек до 947,7 тыс. человек, общая численность безработных граждан (в соответствии с критериями Международной организации труда) сократилась с 77,7 тыс. человек до 74,1 тыс. человек;

4) сокращение общей численности безработных (в соответствии с критериями Международной организации труда) в Омской области сопровождалось снижением уровня общей безработицы с 7,6 % до 7,3 % от численности рабочей силы, которая остается существенно выше средних значений показателя по Российской Федерации (4,8 %) и по Сибирскому федеральному округу (6,4 %);

5) на фоне уменьшения численности рабочей силы и снижения общей безработицы в Омской области уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте старше 15 лет) в Омской области в рассматриваемый период вырос с 59,1 % до 59,4 % и остается выше среднего значения по Сибирскому федеральному округу (56,7 %) и по Российской Федерации в целом (59 %).

Библиографический список

1. Гребнев, Л. С. Экономика. Курс основ : учебник [Текст] / Л. С. Гребнев, Р. М. Нуреев. – М. : Вита–Пресс, 2016 – 368 с.
2. Омский областной статистический ежегодник 2017 : крат. стат. сб. [Текст] / Омкстат. – Омск, 2017. – 43 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ

Макаренко Д. В.,

Башкирский государственный университет,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Г. Вишневская

Изменения в структуре глобальной экономики привели к ослаблению правительственного контроля над некоторыми сферами, которые, как предполагается, относятся к сфере компетенции правительств. В настоящее время мир движется к новой социально-экономической обстановке. Международные валютные кризисы 1960-х годов продемонстрировали появление финансовых рынков, которые, как представляется, действуют за пределами юрисдикции даже самых промышленно развитых государств и вне их индивидуального или коллективного контроля. Расцвет многонациональных корпораций отразился на национальной политике в области науки и экономического роста как высокоразвитых, так и менее развитых государств, ограничив свободу этих правительств устанавливать социальные приоритеты. Заключение двусторонних соглашений и формирование региональных экономических организаций также привело к увеличению числа относительно неуправляемых и неизвестных факторов, которые должны учитываться при планировании широкого спектра внутренней и внешней экономической политики, от политики регионального развития или антиинфляционных усилий на внутренней стороне до международного обменного курса валюты государства.

В настоящей статье я решила сосредоточить свое внимание на эмпирическом, а не на теоретическом вопросе, а именно на том, какие факторы современных экономических отношений входят в набор факторов, характеризующих их перспективы [1, с. 374].

Перспективы определяются следующими основными факторами, воздействующими на процесс их развития.

1. Ускорение научно-технического прогресса, выражающееся в распространении новых технологий, включая средства связи, транспортировки и вооружения, а также в глобальной компьютеризации экономической деятельности и глобальной информатизации, которая, к тому же, облегчает возможности получения коммерческой, общеэкономической и специальной информации.

2. Глобальные перемены в области окружающей среды, а именно исчерпание экологической базы на нужды постоянно расширяющегося производства. Такие действия в отношении окружающей среды неизбежно приведут к напряжению в функционировании мировой экономики.

3. Прирост и постоянное перемещение народонаселения: население перемещается по причине бедственного экологического, неудовлетворительного экономического и политического положения. Массовый миграционный натиск с Периферии на Центр вызывает репрессивную ответную реакцию.

4. Увеличение разрыва между бедными и богатыми странами. Усиление конкуренции между странами Центра вызывает снижение вероятности направления капиталов в менее развитые страны.

5. Усиление роли международных экономических организаций, происходящее на фоне сокращения способности государств поддерживать внутренний порядок при неспособности предоставить своим гражданам безопасность и социальное обеспечение.

6. Растущая роль негосударственных структурных образований в решении международных вопросов, в том числе экономических. Она ставит вопрос об изменении состава основных участников международного сообщества [2, с. 229].

Таким образом, вопрос о том, стали ли эти факторы настолько значительными, что государствоцентричный взгляд на международные политические и экономические отношения устарел, может быть решен только тогда, когда границы сдерживания государственных операций будут четко определены. Однако теперь очевидно, что государственно ориентированные взгляды должны быть, по крайней мере, модифицированы дополнительными рамками отсчета, для того чтобы можно было более последовательно анализировать факторы, подрывающие эффективность процесса принятия решений на государственном уровне.

Библиографический список

1. Морс, Э. Л. Транснациональные экономические процессы Э. Л. Морс [Текст] // Транснациональные отношения и мировая экономика. – 2016. – Т. 25. – № 3. – С. 373–397.

2. Вишневская, Н. Г. Роль социального партнерства в регулировании рынка труда региона / Н. Г. Вишневская [Текст] // Экономика и предпринимательство. – М., 2014. – № 5-1. – С. 228–230.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Муханов Т. Н.,

Омская гуманитарная академия,

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

Человек достигает значительных результатов в труде, когда он увлечен общественно значимой целью, когда у него есть соответствующая мотивация, когда он достигает удовлетворенности процессом деятельности. Практическое применение теоретических основ исследования мотивации, законов, закономерностей и, сформулированных на этой основе принципов, методических рекомендаций, методов и правил, в деятельности организации позволяют повысить степень обоснованности принимаемых решений, полнее использовать имеющиеся и приобретаемые ресурсы, через мотивацию трудовой деятельности. Что имеет большое значение для профилактики ошибок, предотвращения потерь и упущенных выгод, возникающих на почве организационной безграмотности [1, с. 25].

Трудовая деятельность человека очень важна как для развития общества, так и для развития самого человека. Трудовая деятельность должна быть основана на индивидуальной мотивации сотрудника и удовлетворенности ее результатами.

В качестве основного психологического механизма воздействия рассматривалась мотивация, побуждающая человека выполнять свою работу с наибольшей отдачей и быть удовлетворенным [1]. Так представление о «человеке экономическом» рассматривалось во взаимосвязи с мотивом максимальной выгоды работника, так как фокус мотивации был сконцентрирован на результате, а не на содержании труда. Представление о «человеке социальном», в первую очередь, рассматривалось во взаимосвязи с социальными мотивами, обусловленными межличностными отношениями, наряду с материальными потребностями. В представлении о «человеке самоактуализирующемся» выделялась, как основная, взаимосвязь с мотивом самореализации в профессиональной деятельности. В представлении о «человеке комплексном» рассматривались взаимосвязи с разными мотивами и потребностями, представляющими комплекс внешних и внутренних мотивов, обуславливающих индивидуальное восприятие человеком реальной ситуации и эффективность профессиональной деятельности. Именно в представлении о «человеке комплексном» интегрируются все механизмы

регуляции, применявшиеся при экономическом, социальном и самоактуализирующемся типах управления эффективностью труда [1, с. 178].

В конце XX в. появляется представление о «постмодернистическом человеке» [1, с. 247]. В этих технологиях применяются разные психологические механизмы совершенствования деятельности и оценки современных специалистов и как профессионалов [2], и как высокоэффективных саморазвивающихся и самореализующихся людей [3], а также, как стратегов собственной деятельности и профессионального будущего [4].

Д. Майстер важнейшим показателем успеха считает отношение к делу, к коллегам, интерес и гордость за свою работу, а также дисциплинированность, обязательность, увлеченность, стремление к совершенствованию и претворению всего — энтузиазм, которые он считает основой эффективной работы персонала. Технология Стивена Р. Кови раскрывает принципы формирования высокоэффективных людей, с позиций динамики развития и саморазвития человека в процессе его жизнедеятельности и профессиональной деятельности, как осознаваемое существование в окружающем мире [3, с. 54]. Эти принципы он рассматривает с позиций объективной и субъективной реальности. Стивен Р. Кови называет «картой», предопределяющей поведение человека, его ориентацию в ситуации. Это представление, образ окружающей реальности, ее восприятие, понимание, толкование [5, с. 27].

Психологическими принципами являются: динамическое развитие человека в процессе жизнедеятельности и профессиональной деятельности, его совершенствование и обучение; управление регуляцией профессиональной деятельности и поведением во взаимосвязи с особенностями перемен в организации, а так же формирование сбалансированной системы их взаимосоответствия; выделение основных психологических механизмов саморегуляции профессиональной деятельности: представления («карты» — «образы») отношение (мотивы, интересы, цели, ценности); осознание, самопознание, самооценка, саморегуляция.

Направляющей линией определения психологических механизмов, предопределяющих эффективность профессиональной деятельности персонала, в данной работе, являются методология системного исследования, принцип развития и деятельностный подход. Системный подход к психологическому исследованию Э.Г. Юдин рассматривает как принцип, руководящий общей стратегией научного познания [7, с. 51].

Принцип развития трактуется А. Г. Асмоловым как «система отсчета, в координатах которой раскрываются все остальные принципы анализа процессов психического отражения действительности» человеком в процессе его

жизнедеятельности [5, с. 11]. В реальности, «в жизни каждого человека присутствуют последовательные стадии роста и развития», «каждый шаг важен и требует времени, и не один не может быть пропущен» [3, с. 40]. Развитие человека как личности и субъекта труда представляет собой непрерывный динамический процесс, проявляющийся в разных видах деятельности (познавательной, учебной преобразующей, профессиональной), который охватывает все периоды жизни человека. Деятельность рассматривается как категория психологического познания, как единица жизни материального субъекта, опосредованная психическим отражением, реальная функция которого состоит в том, что оно ориентирует субъекта в предметном и социальном мире [8]. Практически жизнь человека – это система сменяющих друг друга деятельностей, в процессе жизнедеятельности и профессиональной деятельности, раскрывающая динамику взаимосвязей между полюсами субъект-объект. Важнейшим условием эффективного взаимодействия субъекта труда с объективной реальностью в процессе исполнения профессиональной деятельности «является ориентировка первого во втором» [8, с. 58].

С позиций системно-деятельностного подхода познавательная деятельность рассматривается как развивающаяся динамическая полисистема, ориентировочная фаза позволяет выявить уровень сформированности и характер взаимосвязи когнитивно-образного, ценностно-смыслового, потребностно-мотивационного и регуляторного-волевого механизмов, предопределяющих успешность исполнительской фазы деятельности. В исполнительской фазе раскрывается уровень сформированности и характер взаимосвязей операционально-ориентировочных, коммуникативно-социальных, мотивационно-эмоциональных, чувственно-эмоциональных и регуляторно-волевых механизмов, которые в совокупности предопределяют успешность и эффективность продуктивной преобразующей фазы деятельности, т. е. ее результат. Изменения иерархических взаимосвязей компонентов структуры познавательной деятельности и их направленность, преобладание развития каких либо психических сфер и соответствие этого развития объективной ситуации в которой оказывается человек, доминирующая активизация различных психических сфер в разных фазах (ориентировочной, исполнительской и продуктивной преобразующей) осуществления деятельности на разных этапах профессионального становления, могут быть ориентирами и показателями для определения проекта и программы решения различных практических задач в целях повышения эффективности деятельности персонала.

Заключение Мотивация – это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов, при

этом существуют различные способы мотивации: нормативная мотивация, принудительная мотивация, стимулирование; в свою очередь можно отметить, что мотив – это то осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, которое и порождается определенной потребностью.

Анализ этих аспектов процессов побуждения человека к организационной активности содержится в теориях мотивации. В настоящее время в науке существует два основных подхода к концепции мотивации: содержательный и процессуальный. Содержательный подход основывается на потребностях человека, которые могут быть как врожденными, так и приобретенными. Процессуальный подход исходит из того, что поведение личности определяется не только ее потребностями, но и восприятием ситуации, ожиданиями, связанными с ней, оценкой своих возможностей и последствий выбранного типа поведения.

К причинам, мотивирующим персонал к результативной деятельности относятся: эффективная командная работа, которая обеспечивает внутреннее удовлетворение сотрудника работой, разнообразие умений и навыков, целостность работы, важность работы, автономия и обратная связь. Данные причины вносят свой вклад в оценку работы с точки зрения ее сложности, ценности и необходимости. Если работа не обладает такими параметрами, то она не будет внутренне мотивируемой. Хорошее качество ее выполнения не будет создавать ни чувства выполненного долга, ни ощущения новизны или приобретения чего-либо полезного. То есть работа, удовлетворяющая всем описанным факторам, внутренне мотивирует работников, обеспечивает качество выполнения задания, повышает результат деятельности.

Библиографический список

1. Абдурахманов Х. А. Основы кадровой политики и кадрового планирования. / Х.А. Абдурахманов. – М.: ИНФА-М, 2016 – 160с.
2. Аксенова Е. Л. Управление персоналом. / Е. Л. Аксенова. – М.: ИНФА-М, 2017 – 495с.
3. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О. Г., Косарева Е. А. Оценка персонала в организации: учеб. пособие. – М.: ИНФА-М, 2016 – 171с.
4. Басовский Л. Е. Современный стратегический анализ: учебник / Л. Е. Басовский. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 256 с.: 60х90 1/16. – (Высшее образование: Магистратура).
5. Беликова И. П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И. П. Беликова; Ставропольский гос. аграрный ун-т. – Ставрополь, 2016 – 64с.
6. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие / М. И. Бухалков. – М.: ИНФА-М, 2018 – 191с.
7. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. 5-е зд. – М.: 2016 – 576с.
8. Воробьева В. Г. Документационное обеспечение управления персоналом. / В. Г. Воробьева. – М.: Академия, 2017 – 148с.

БЕЗРАБОТИЦА В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Мясникова С. Е., Габбасова С. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент О. В. Сергиенко

Массовая бедность и социальная незащищенность широких слоев населения – наша действительность. Рынок требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений, однако пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

Согласно общепринятому определению, безработица – это незанятость экономически активного населения. Под экономически активным населением понимаются граждане, которые имеют или могут иметь собственный доход. В экономически активное население не входят дети, пенсионеры, женщины в отпуске по уходу за ребенком и инвалиды. Официальный безработный должен не иметь работы, искать работу и быть готовым в любой момент приступить к исполнению должностных обязанностей.

Безработица представляет собой социально-экономическую категорию, выражающую отношения между наемными работниками и работодателями по поводу осуществления основополагающего, естественного права человека – права на труд, реализации его способности к труду, причем не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации в трудовой деятельности достоинств и качеств человека как личности, его данной от природы потребности в труде как форме жизнедеятельности [1].

В России статус безработного определен более жестко: согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней»

К показателям безработицы относят уровень безработицы и ее продолжительность. Продолжительность безработицы определяется как число месяцев, которые человек провел, не имея работы. Как правило, большинство людей быстро находят работу, и безработица для них представляется краткосрочным явлением. В этом случае можно предположить, что это фрикционная безработица, и она неизбежна. С другой стороны, есть люди, которые месяцами не могут найти работу. Их называют долговременными безработными. Такие люди наиболее остро ощущают на себе бремя безра-

ботицы и часто, отчаявшись найти работу, покидают группу экономически активного населения [2].

Безработица приводит к серьезным экономическим и социальным последствиям. Одним из главных негативных последствий безработицы является нерабочее состояние трудоспособных граждан, которое приводит к сокращению экономического потенциала. Следовательно, безработица – это тормоз в развитии общества в результате недоиспользования производственных возможностей. В итоге в стране происходит снижение экономического роста, отставание объемов увеличения валового национального продукта. Подобные явления можно прогнозировать [3].

Анализ состояния безработицы городского и сельского населения Омской области

Численность рабочей силы (по итогам выборочного исследования рабочей силы среди населения в возрасте 15 лет и старше) в среднем за январь–март 2019 г. составляла 1021,9 тыс. человек и по сравнению с соответствующим периодом прошлого года уменьшилась на 7,5 тыс. человек (на 0,7 %).

Численность занятого населения в январе–марте 2019 года уменьшилась по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 3,9 тыс. человек (на 0,4 %), количество безработных (вычислено по методологии Международной организации труда) – на 3,6 тыс. человек (на 4,6 %).

Уровень занятости населения в январе–марте 2019 г. соответствовал 59,4 %, уровень безработицы – 7,3 %.

Таблица 1

Динамика численности рабочей силы [4].

ПЕРИОД	Рабочая сила, тыс. человек	в том числе		Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные		
2018 год					
ноябрь 2017 г. – январь 2018 г.	1025,6	946,0	79,6	58,4	7,8
декабрь 2017 г. – февраль 2018 г.	1028,7	947,8	80,9	58,7	7,9
I квартал	1029,3	951,6	77,7	59,1	7,6

ПЕРИОД	Рабочая сила, тыс. человек.	В том числе		Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные		
февраль–апрель	1032,7	958,8	74,0	59,5	7,2
март–май	1028,5	956,8	71,7	59,4	7,0
II квартал	1032,1	963,5	68,6	59,8	6,6
май–июль	1033,3	968,1	65,2	60,1	6,3
июнь–август	1038,8	976,6	62,2	60,6	6,0
III квартал	1037,3	976,0	61,2	60,6	5,9
август–октябрь	1033,4	969,6	63,8	60,2	6,2
сентябрь–ноябрь	1025,5	959,6	65,8	59,6	6,4
IV квартал	1017,6	947,9	69,7	58,8	6,8
год (в среднем за месяц)	1029,1	959,8	69,3	59,6	6,7
2019 год					
ноябрь 2018 г. – январь 2019 г.	1017,6	944,7	72,9	58,8	7,2
декабрь 2018 г. – февраль 2019 г.	1019,6	944,3	75,2	59,0	7,4
I квартал	1021,9	947,7	74,1	59,4	7,3

Одним из наиболее значимых результатов в сфере занятости населения стало сохранение в 2019 г. умеренных темпов роста доходов населения: среднемесячная номинальная заработная плата, начисленная работникам за январь–февраль 2019 г., составляла 31 461,9 рубля и по сравнению с соответствующим периодом 2018 года увеличилась на 7,2 %, в феврале 2019 г. – на 6,7 % [5].

Основными причинами безработицы в Омской области являются:

1) отсталая макроструктура занятости, которая представлена достаточно высокой долей рабочих в материальной сфере и низкой – в сфере услуг;

2) недостаточное качество рабочей силы, что связано с невысоким, по сравнению с развитыми странами, профессиональным и квалификационным уровнем работников;

3) недостаточная гибкость рабочей силы, что определяется психологической неподготовленностью к расширению трудовой деятельности и частой смене деятельности;

4) неприспособленность большей части населения к межтерриториальной миграции, так как свобода перемещения ограничена отсутствием рынка жилья, необходимостью регистрации и т. д.

Все это создает устойчивую сегментацию рынков труда и предопределяет очаги массовой безработицы [6].

По данным табл.2 мы видим, что средняя продолжительность безработицы с каждым годом снижается. Это связано с тем, что на рынке труда проводится политика по снижению численности безработных, которая помогает им как можно быстрее найти новое рабочее место.

Таблица 2.
Численность безработных граждан в Омской области [4].

Год	Численность безработных граждан, тыс. человек	Уровень общей безработицы, %
2016	75,7	7,2
2017	72,3	7,0
2018	69,3	6,7

Для повышения эффективности трудоустройства людей, обративших в службы занятости, создана подпрограмма «Содействие занятости населения Омской области». В число органов исполнительной власти Омской области, ответственных за проведение данного мероприятия, входят Главное управление занятости, Министерство труда и социального развития Омской области, Министерство образования Омской области. Сроки реализации подпрограммы – 2014–2020 гг. Цель – создание дополнительных условий для обеспечения занятости населения в Омской области. Задачи:

1) повышение эффективности содействия трудоустройству граждан, обратившихся в казенные учреждения службы занятости населения Омской области;

2) развитие организационно-кадрового и материально-технического обеспечения деятельности органов государственной службы занятости населения Омской области [7].

Разработка основных направлений, путей и методов сокращения безработицы предполагает предварительный анализ ее причин, динамики, структуры, а также выявление тех ее форм и видов, которые наносят наибольший экономический и социальный ущерб личности и обществу, препятствуют стабилизации экономики страны.

Подобный анализ позволяет отметить, что основным способом снижения безработицы на сегодняшний день является активизация государственной политики занятости наряду с общим оздоровлением экономического климата в стране.

Таким образом, новая активная политика на рынке труда должна проводиться комплексно, сразу по нескольким направлениям, и ориентироваться на долгосрочный период.

Крайне важно корректировать общую направленность государственной политики занятости Российской Федерации в соответствии с особенностями и перспективами региональных рынков труда.

В процессе коррекции необходимо учитывать уже существующий в России, хотя и не очень успешный, опыт профилактики безработицы.

Применение части приведенных способов минимизации безработицы и рост доверия безработных к государственным службам занятости позволят снизить уровень безработицы.

Библиографический список

1. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник [Текст] / А. И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
2. Голубева, Л. Ф. Занятость и безработица в регионах России [Текст] / Л. Ф. Голубева, Е. Э. Смолина. – Тамбов : Тамб. гос. ун-т им. Г. Р. Державина, 2004. – 298 с.
3. Правительство Омской области : официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.omskportal.ru>
4. Омкстат : официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://omsk.gks.ru>
5. Агеенко, А. А. – Омский областной статистический ежегодник [Текст] / А. А. Агеенко. – Омск, 2010. – 432 с.
6. Прокопов, Ф. М. Макроэкономическая динамика, занятость и безработица в экономике [Текст] / Ф. М. Прокопов. – М. : Аспект Пресс, 2011. – 246 с.
7. Омская правда : официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.omskpravda.ru>

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Никонова К. Н.,

Башкирский государственный университет

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Г. Вишневецкая

Сегодня проблема уровня и качества жизни является одной из самых актуальных. Объектом исследования в данной статье является показатель уровня жизни населения в Республике Башкортостан.

Для начала уточним терминологию. Однозначное определение уровня жизни в экономических учебниках найти практически невозможно, потому что когда речь заходит об уровне жизни, мы сталкиваемся с совокупностью экономических показателей. Под уровнем жизни чаще всего понимается степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворенности потребностей людей в этих благах [1].

Повышение уровня жизни населения – одна из самых приоритетных задач государства. Основные задачи, связанные с повышением уровня жизни, – это усиление социальной защищенности населения, борьба с бедностью и безработицей, повышение уровня доверия населения к власти, улучшение инвестиционного климата в регионе.

По данным рейтингового агентства РИА, Башкортостан на 2019 г. занимает 25 место в топе регионов России по уровню жизни. Всего в списке 85 позиций, тройку лидеров стабильно уже на протяжении нескольких лет составляют Москва, Санкт-Петербург и Московская область. Давайте рассмотрим более ранние периоды и определим, можно ли считать данный результат положительным. В 2018 г. Башкортостан был на 24 месте, то есть за год республика не улучшила свои показатели и впереди оказались ее ближайшие соседи [2].

Для анализа уровня жизни населения рассчитывают целый ряд статистических показателей, таких как:

- доходы населения;
- расходы и потребление населением материальных благ и услуг;
- сбережения населения;
- накопленное имущество и обеспеченность населения жильем;
- дифференциация доходов населения, уровня и границ бедности;
- показатели состояния и охраны здоровья;

– качество и структура потребления продуктов питания – и т. д. и т. п. [1]

Давайте проанализируем уровень жизни населения Республики Башкортостан по данным критериям за последние 2 года.

Как мы можем судить по данным, представленным на табл. 1, большинство показателей не изменились, а в случае с количеством яиц, скота, птицы на убой даже ухудшились.

Таблица 1

Позиции РБ среди субъектов Приволжского Федерального округа [3]

Наименование показателя	январь–март 2018 г.	январь– март 2019 г.	изменение
Индекс промышленного производства %	10	4	↑
Скота и птицы на убой в живом весе, тыс. тонн	4	5	↓
Молока, тыс. тонн	2	2	⇒
Яиц, млн. шт.	6	7	↓
Объем выполненных строительных работ, млн. руб.	2	2	⇒
Сдача жилых домов в эксплуатацию, тыс. кв. м.	2	2	⇒
Оборот розничной торговли, млн. руб.	2	2	⇒
Объем платных услуг населению, млн. руб.	2	2	⇒
Доля прибыльных предприятий и организаций, %	1	1	⇒
Индекс потребительских цен на товары и услуги (в % по отношению к декабрю предыдущего года)	6–7	6	⇒
Среднемесячная номинальная заработная плата работников* (рублей)	4	4	⇒

Средняя величина заработной платы также позволяет оценить уровень жизни региона, города или страны в целом, поэтому считаю нужным представить статистику изменения средней зарплаты на территории РБ.



Рис. 1. Средняя зарплата по Республике Башкортостан

Темпы прироста зарплат в регионе отстают от общероссийских показателей, однако являются устойчивыми [4].

Согласно данным Росстата, средняя заработная плата за январь 2019 г. составила 32 247 руб., а по городу Уфа называют более высокую цифру – 52 978 руб. Специалисты прогнозируют рост зарплат в Республике Башкортостан, даже несмотря на кризисное время. Просмотрев официальные и неофициальные источники, можно определить, что в республике больше других зарабатывают финансисты, специалисты в области добычи сырья, менеджеры и страховые аналитики. Работники бюджетных организаций сегодня получают среднюю зарплату, а на работников, задействованных в сельском хозяйстве, приходится меньше всего заработной платы [5].

Подводя итоги, можно сказать, что уровень жизни в Республике Башкортостан можно считать удовлетворительным, при этом есть показатели, которые ежегодно растут, но этот рост очень незначителен. Временно исполняющий обязанности главы республики Радий Хабиров также отметил, что работы у властей в этой области «еще непечатый край». Я думаю, с новым главой республики у Башкортостана есть все шансы к следующему году вернуться к 14 строчке (показателю 2012 г.), а в более отдаленном будущем войти в десятку регионов с самым высоким уровнем жизни.

Библиографический список

1. Баранов, П. А. Обществознание : новый полный справочник для подготовки к ЕГЭ [Текст] / П. А. Баранов, А. В. Воронцов, С. В. Шевченко ; под ред. П. А. Баранова. 3-е изд., перераб. и доп. – М. : АСТ, 2017. – 542 с.
2. Уровень жизни Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: <http://bashstat.gks.ru>
3. Отчет по региональному сравнению за январь–март 2019 г. [Электронный ресурс] – URL: <https://economy.bashkortostan.rurazvitiya>
4. РБК информационное агентство [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.rbc.ru>
5. Средние зарплаты в Башкирии по профессиям [Электронный ресурс] – URL: <https://bankiros.ru/wiki/term/srednaa-zarplata-v-baskirii>

КРЕДИТОСПОСОБНОСТЬ ЗАЕМЩИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Нуртазина Ж. Е.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. э. н., профессор В. В. Бирюков

В условиях происходящих радикальных изменений в деловой среде, связанных с усложнением и динамизацией экономических процессов, важное значение приобретает решение вопросов обеспечения кредитоспособности предприятия, так как это ключевой фактор, определяющий успешность его финансово-экономического развития. При этом важна реализация подхода, который позволяет адекватно оценивать кредитоспособность предприятия как возможность управления кредитным риском банка в соответствии с реальными условиями его работы.

Кредитоспособность характеризует финансовое состояние заемщика, которое позволяет банку быть уверенным в способности данного заемщика возратить сумму долга и проценты по кредиту в установленные сроки в соответствии с условиями заключенного договора. Понятие кредитоспособности является комплексной характеристикой, которая используется для описания взаимодействия заемщика и банка в рамках кредитного договора. Выделяют следующие критерии кредитоспособности компании:

- характер контрагента;
- способность заимствовать средства;
- способность заработать средства в ходе текущей деятельности для погашения долга;
- собственный капитал – обеспечение кредита;

– условия, в которых совершается кредитная сделка, контроль (соответствие характера операции стандартам кредитора и действующим правовым нормам) [1, с. 114].

Правильная оценка кредитоспособности позволяет снизить или предотвратить кредитный риск. В свою очередь, предприятию важно разрабатывать и реализовывать финансово-экономическую стратегию, которая обеспечивает устойчивое развитие конкурентных преимуществ и необходимый уровень кредитоспособности. Формирование подхода, способствующего успешному решению данной проблемы, важно осуществлять в соответствии со сменой культурной парадигмы в соответствии с необходимостью перехода к инновационной модели ведения бизнеса и стратегического управления [2, 3]. Современные концепции стратегического управления акцентируют внимание на том, что для достижения устойчивых конкурентных преимуществ компании недостаточно обладать уникальными ресурсами и компетенциями – в условиях турбулентной среды необходимы и организационно-экономические способности, позволяющие выявлять, создавать и изменять внутренние и внешние компетенции в соответствии с быстро меняющейся деловой средой [4].

Деятельность каждого банка в течение всего периода кредитования подвержена кредитному риску. Одним из основных методов управления кредитным риском является проведение оценки кредитоспособности заемщика на начальной стадии процесса кредитования. Для банка важно не только правильно оценить текущее финансовое состояние организации, но и определить, каким оно будет на протяжении всего периода возврата кредита. Для этого требуется использование моделирования для оценки и прогнозирования финансового состояния организации.

Важнейшим компонентом системной оценки кредитоспособности заемщика остается количественный анализ его финансового состояния на основе рассмотрения обобщенной бухгалтерской отчетности за предыдущие периоды. Учитывая ограниченность внешней информации, кредиторы при использовании методики оценки кредитоспособности должны уделять значительное внимание качественным характеристикам, в частности:

- репутации заемщика на финансовом рынке и среди субъектов рынка сбыта и потребления продуктов / услуг заемщика;
- характеристике бизнеса, определению его специфики, описанию продукции и уровню конкурентоспособности заемщика;
- качеству менеджмента, прозрачности бизнеса и отчетности;
- залоговому обеспечению, его рыночной стоимости и ликвидности;

– целесообразности предоставления кредита, окупаемости вложенных средств и возможности погашения кредита.

В настоящее время оценка кредитоспособности предприятий коммерческими банками находится на стадии разработки и совершенствования. Сегодня существует необходимость создания нормативной базы, которая позволила бы дать более качественную оценку кредитоспособности коммерческой организации, учитывающую влияние на кредитоспособность различных количественных и качественных факторов. В связи с этим оценка кредитоспособности предприятия проводилась на основе сравнительного анализа действующих методик, используемых банками. Проведенный финансовый анализ ТОО «Горкоопторг» позволяет сделать вывод, что рассмотренные относительные показатели платежеспособности и финансовой устойчивости соответствуют нормативным значениям. Организация имеет устойчивое финансовое состояние, поскольку в данной ситуации денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность покрывают кредиторскую задолженность, при этом не нарушается платежеспособность предприятия. Следовательно, структуру баланса предприятия ТОО «Горкоопторг» можно считать удовлетворительной, а само предприятие – платежеспособным.

В процессе анализа кредитоспособности организации были установлены нормативные интервалы значения каждого из 8-ми финансовых показателей и каждому интервалу было присвоено соответствующее количество баллов. Балльная оценка фактических показателей финансового состояния ТОО «Горкоопторг» свидетельствует о том, что фактические значения финансовых коэффициентов ТОО «Горкоопторг» соответствуют нормативным значениям. Самое низкое значение показателя на протяжении анализируемого периода принадлежит коэффициенту рентабельности продаж. На основе сравнительного анализа удельного веса каждого финансового показателя в методиках оценки кредитоспособности предприятий было определено среднее значение этого веса для каждого из них и соответствующее данному значению место в рейтинговой экспресс-оценке кредитоспособности предприятия. С учетом полученных данных была рассчитана обобщенная оценка кредитоспособности ТОО «Горкоопторг» за анализируемый период и, соответственно, уровень кредитного риска ссуды. Это позволяет установить возможность выдачи ссуды и ее качество, а в зависимости от этого и условия кредитного договора (срок погашения ссуды, условия досрочного погашения, кредитный процент, степень лояльности банка к предприятию-заемщику).

Основные мероприятия, которые составят основную часть плана развития конкурентных преимуществ, улучшения финансового состояния и укрепления кредитоспособности ТОО «Горкоопторг»:

- улучшение договорной дисциплины на основе поиска новых поставщиков и заключения выгодных контрактов на реализацию продукции;
- своевременное погашение и регулирование как дебиторской, так и кредиторской задолженности, которые должны находиться примерно на одном уровне;
- увеличение объемов реализации продукции за счет выхода на новые, более выгодные, рынки сбыта, а также за счет расширения торговой сети;
- снижение себестоимости реализуемой продукции.

Данные мероприятия приведут к увеличению объема продаж организации и росту ее прибыли. Согласно шкале рейтинговой оценки, полученные значения кредитного рейтинга соответствует низкому уровню кредитного риска, или второму классу кредитоспособности. Значение комплексного показателя свидетельствует о том, что финансовое состояние ТОО «Горкоопторг» можно охарактеризовать как благополучное. В связи с этим характер влияния факторов риска, связанных с финансовым состоянием заемщика, на общую оценку его кредитоспособности можно считать незначительным. Следовательно, анализируемая организация имеет высокие шансы получить кредит в банке.

Библиографический список

1. Горфинкель, В. Я. Экономика предприятия [Текст] : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель, В. А. Швандар ; под общ. ред. . В. Я. Горфинкеля. 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 670 с.
2. Бирюков, В. В. Культурологическая парадигма видения экономической реальности [Текст] / В. В. Бирюков // Общество и экономика. – М. : Изд-во РАН, 2018. – № 9. – С. 91–101.
3. Бирюков, В. В. Культура и механизмы развития предпринимательства в инновационно-трансформирующейся экономике [Текст] / В. В. Бирюков, Е. В. Романенко. – Омск : Изд-во ОмГА, 2019. – 152 с.
4. Бирюкова, В. В. Стратегическое управление промышленным предприятием: особенности формирования в условиях инновационной конкуренции [Текст] / В. В. Бирюкова, В. В. Бирюков // Вестник ОмГУ. Серия «Экономика». – Омск : Изд-во ОмГУ, 2019. – № 1. – С. 13–22.

РОЛЬ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В РОССИИ

Подкорытова Е. Ю.,

Башкирский государственный университет, г. Уфа,
научный руководитель к. э. н, доцент Н. Г. Вишневская

Объектом исследования в данной статье является роль коммерческих банков в экономике Российской Федерации. Данная тема является наиболее актуальной, так как роль коммерческих банков в экономике рыночного типа очень велика.

Для начала обратимся к истории: банки берут свое начало в далеком прошлом: первые ростовщики давали своим соплеменникам вещи, имеющие некоторую ценность, а те, в свою очередь, брали на себя обязательство вернуть эту вещь через время с определенными процентами. В России первые банки начали зарождаться с 1733 г. За этот период времени основная функция банка не очень изменилась, но добавилось огромное количество периферийных функций. Почему это случилось, вы узнаете из данной статьи.

Определимся с терминологией. Коммерческие банки – это кредитные организации, которые осуществляют универсальные банковские операции для предприятий всех форм собственности и всех отраслей. Банк – это кредитная организация, которая имеет исключительное право выполнять такие функции, как:

- перераспределение денежных средств, временно высвобожденных в процессе кругооборота фондов предприятий и доходов частных лиц (по моему мнению, это одна из важнейших функций коммерческих банков);
 - посредничество в платежах между отдельными самостоятельными хозяйствующими субъектами;
 - участие в обращении ценных бумаг –
- и т. д. и т. п. [1]

Коммерческие банки на сегодняшний день в основном выполняют некую посредническую функцию, а именно обеспечивают межотраслевое и межрегиональное перераспределение капитала по сферам и отраслям, позволяя развивать хозяйство в зависимости от объективных потребностей производства, и содействуют структурной перестройке экономики.

Конечно же, это не основная их функция – сегодня банки могут оказывать до 300 видов услуг. Рыночная экономика – сложный механизм, и, чтобы удерживать клиентуру и оставаться на плаву, банкам приходится

постоянно эволюционировать: расширять круг деятельности, операций, находить новые подходы к работе и т. д.

Сейчас на территории Российской Федерации 426 действующих коммерческих банков. Но данный показатель постоянно меняется. Центральный банк отзывает лицензии и выдает их новым банкам. Проследить за количеством банков на данный период времени можно на официальном сайте Центробанка [2].

Коммерческие банки – важное звено рыночной экономики, так как они косвенно влияют на оборот денежной массы в государстве. Также работает тот самый механизм «невидимой руки экономики», когда из «отжившей», нерентабельной отрасли средства переходят в более продуктивный сектор.

В последнее время коммерческие организации все чаще и чаще сталкиваются с конкуренцией со стороны как специализированных кредитных учреждений, так и крупных промышленных корпораций, создавших собственные финансовые компании. Конечно же, конкуренция в данном случае является неким двигателем прогресса. Она толкает банки на поиск новых сфер деятельности, а также стимулирует увеличение числа предлагаемых клиентам услуг, тем самым повышая качество обслуживания.

Абсолютно любая коммерческая организация нуждается в большем заработке и укреплении своих позиций на рынке. Стремясь привлечь клиентов и захватить больший сектор влияния на рынке, банки осваивают несвойственные им ранее сферы финансового предпринимательства, тем самым повышая свою значимость и роль. Некоторое банки выходят из игры не потому, что не справились с конкуренцией, а по решению Центрального Банка. Так, в 2018 г. было отозвано 57 лицензий, что составило 11 % так называемой «зачищенной» доли рынка [2].

Сейчас темпы зачистки снизились примерно в 2 раза (еще в 2016 г. количество отозванных лицензий достигало рекордных чисел: около 110 банков ушли с рынка).

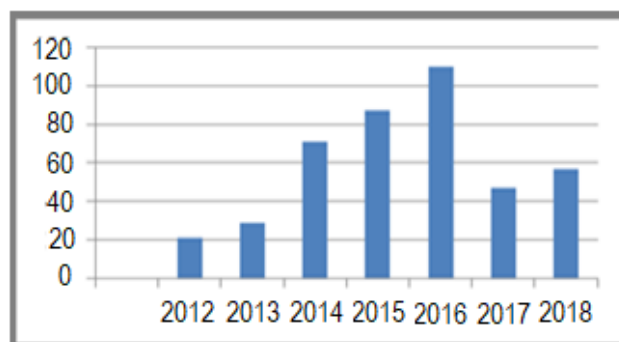


Рис. 1. Количество отозванных лицензий у банков

По поводу отзыва лицензий существуют разные мнения. Одни считают, что переход частных банков под государственную опеку имеет много минусов, объясняя это исчезновением конкурентной борьбы и инновационных технологий. Другие считают, что госбанки более эффективны, т. к. им дешевле обходится фондирование и они тратят намного меньше на привлечение клиентов. Но почему-то даже при этих базовых преимуществах многие госбанки требуют финансовой помощи. С 2013 г. она обошлась государству в 4,7 трлн. руб. Государство зачастую выделяет средства госбанкам, чья рентабельность ниже среднего. И это также можно отнести к «проверке на прочность», которая делает оставшиеся банки более надежными и привлекательными для клиентов. Но факт остается фактом: государственный сектор в сфере банкинга постепенно растет.

В последнее время банки постоянно осваивают новую сферу деятельности. Сегодня она охватывает весь мир благодаря формированию интернациональных рынков ссудного капитала. Даже несмотря на то, что в некоторых областях они утрачивают позиции под напором конкурентов, все же коммерческие банки обнаруживают поразительную способность адаптироваться к меняющимся условиям кредитного рынка.

Библиографический список

1. Баранов, П. А. Обществознание : новый полный справочник для подготовки к ЕГЭ [Текст] / П. А. Баранов, А. В. Воронцов, С. В. Шевченко ; под ред. П. А. Баранова. 3-е изд., перераб. и доп. – М. : АСТ, 2017. – 542 с.
2. Центральный банк РФ [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.cbr.ru/finmarket/lic/>

КАК СТАТУС КЛИЕНТА ВЛИЯЕТ НА ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

Подтуркин А. Э.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н. , доцент Н. Е. Алексеев

Ценообразование является одной из главных составляющих маркетинговой деятельности. Рынок и цена – категории, обусловленные товарным производством, где экономические отношения проявляются не в самом процессе производства, а через рынок. Именно в условиях рынка регулирование экономических отношений осуществляется, в частности, законом стоимости, который действует через механизм ценообразования. Цена товара и его полезность проходят проверку рынком и окончательно

формируются на рынке. Цены, устанавливаемые на продукты или услуги, должны быть такими, чтобы обеспечить поступление достаточных доходов, покрывающих издержки производства и приносящих прибыль. Существует множество методов ценообразования, для применения которых требуются знания не только в области учета и финансов, но и в сфере психологии. При установлении цен следует принимать во внимание то обстоятельство, что цены находятся в обратной зависимости от спроса, т. е. чем выше цены, тем ниже спрос, и наоборот.

Динамика цен в условиях рынка формируется под воздействием двух факторов: стратегического и тактического. Стратегический фактор заключается в том, что цены образуются на основе стоимости. Тактический фактор выражается в том, что цены на конкретные товары формируются под влиянием конъюнктуры рынка. Оба фактора являются важными в рыночной экономике, и учет их обязателен. Первый фактор обеспечивает выигрыш тем предприятиям, у которых ниже затраты на производство. Второй фактор помогает тем предприятиям, которые умеют оперативно пользоваться конъюнктурой рынка.

Получение фирмой прибыли в долгосрочной перспективе предполагает осуществление ценовой политики. В фирмах, не ориентированных на маркетинговую деятельность, цена определяется как «издержки (себестоимость) + «прибыль» (пропорционально издержкам). В фирмах, ориентированных на маркетинг, цена определяется в соответствии с тем, что готов заплатить покупатель. В этом случае целевая себестоимость определяется на основе целевой цены, а не наоборот.

Как следствие этого, качество товара или услуги уходит на второй план и на первое место выходит цена. Данная тенденция была замечена мною в ходе прохождения производственной практики в рекламном агентстве. Заказчика в большей степени волнует цена услуги: люди часто спрашивают, существует ли какая-либо скидка или выгодное предложение. На этом и строится ценовая политика агентства: клиента привлекают не за счет качественно выполненной работы, а с помощью привлекательной цены. Для каждого типа клиентов существуют определенные ценовые предложения.

Типы клиентов

«Холодные» клиенты – те, кому ваше предложение безразлично. Холодные клиенты – самый сложный тип клиентов. Они ничего не знают о вашей продукции или не нуждаются в ней.

«Теплые» клиенты – те, которые заинтересованы в вашей услуге или товаре. Это люди, имеющие определенный интерес к вашей продукции, услуге или товару из вашего сегмента, но они находятся на этапе принятия решения.

«Горячие» клиенты – те, кто хочет купить как можно скорее. Это самый приятный тип клиентов: они уже готовы купить вашу продукцию. Они осознают, что им нужен ваш товар или услуга, и ищут лишь подходящие условия покупки.

Цена для «холодного» типа клиента будет стандартной, без каких-либо скидок или специальных предложений, поскольку с ним еще не налажен деловой контакт – произошло лишь знакомство. На данном этапе следует только привлечь клиента, убедить его в том, что данная услуга ему нужна. После того как тип клиента сменился с «холодного» на «теплый», можно вести разговор о цене. Чтобы удержать интерес заказчика, стоит рассказать обо всех самых выгодных предложениях и убедить его приобрести ваш товар или воспользоваться услугой. К «горячему» типу клиентов зачастую относятся те, с кем вы уже работали, и вследствие этого цена для них является договорной на фоне длительного сотрудничества.

Также клиенты могут делиться на оптовых и розничных, и цена для каждого будет своя. Оптовые покупатели зачастую покупают товар или услугу намного ниже рыночной цены за счет большого объема закупки. Оптовые закупщики в основном покупают товар на реализацию, а розничные – для личного потребления.

Таким образом, подводя итоги, можно сказать, что клиенты являются активными участниками рынка и цены на товары и услуги меняются в зависимости от желания, финансовой возможности и статуса клиента.

Библиографический список

1. Акулич, И. Л. Маркетинг : учебник для студентов высших учебных заведений по экономическим специальностям [Текст] / И. Л. Акулич. – Минск : Высшая школа, 2014. – 524 с.
2. Афанасьев, В. Г. Социальная информация и управление обществом : моногр. [Текст] / В. Г. Афанасьев. – М., 2013. – 407 с.
3. Барден, Ф. Взлом маркетинга. Наука о том, почему мы покупаем [Текст] : учебник / Ф. Барден. – М. : МИФ, 2014. – 304 с.
4. Парабеллум, А. Социальные сети. Источники новых клиентов для бизнеса : учебник [Текст] / А. Парабеллум, Н. Мрочковский, В. Калаев. – М., 2014. – 176 с.
5. John, A. Marketing without a diploma. Simple and practical [Text] / A. John – Moscow : Mann, Ivanov & Ferber, 2015. – P. 600.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ БЮДЖЕТ: ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА

Радица А. А.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Бюджетные отношения – разновидность финансовых отношений, которые складываются между государством и разнообразными коммерческими структурами (предприятия, организации, учреждения), а также населением.

Бюджетные отношения образуются в ходе процессов распределения, где главным участником выступает государство. Кроме того, они имеют непосредственное отношение к формированию и использованию централизованного фонда финансов, который необходим в целях удовлетворения государственных нужд

Также данный вид финансовых отношений очень многообразен, т. к. определяет различные направления процесса распределения (среди экономических отраслей, сфер жизни граждан, сельскохозяйственных отраслей, территорий государства) и включает в себя федеральный, областной и локальный уровни хозяйствования.

Объективность данного типа отношений обусловлена необходимостью сосредоточенности государства на отдельной доле государственной прибыли, которая требуется для поддержания культурного уровня общества, решения вопросов обороны, урегулирования уровня общих издержек управления страной [1].

Функционирование бюджетных отношений находит соответствующее им вещественное воплощение; они отражены в финансовом фонде государства, который имеет особую организационную структуру. Точная величина бюджетного фонда, которая отражает уровень централизации денежных ресурсов в руках руководства страны, зависит от следующих факторов: уровень экономического развития, методы хозяйствования в коммерческих структурах, социально-экономические цели, которые определяет общество и т. д.

В понятие «государственный бюджет» также входит и совокупность бюджетных отношений по созданию и использованию бюджетного фонда государства. Экономическая составляющая бюджета страны выражается в

денежных отношениях, которые возникают у государства, физических лиц и представителей компаний в связи с перераспределением бюджета страны [2].

Это связано с созданием и использованием бюджетного фонда, предназначенного для финансирования сельского хозяйства, культурно-досуговых развивающих мероприятий, нужд обороны и управления государством.

Посредством финансов госструктуры могут сосредоточить денежные ресурсы на решающих участках социально-экономического развития.

Бюджет также может быть рассмотрен и как отдельная экономическая категория. Будучи составляющей реальных, объективных отношений по распределению, он выполняет важнейшую функцию – удовлетворяет нужды граждан и государственных структур. Данная категория является частью финансовых средств и характеризуется чертами, аналогичными финансам в общем. Однако вместе с тем ее специфика в корне отличается от прочих сфер и составляющих финансовых отношений. Это выражено в следующих особенностях: государственный бюджет является особой экономической формой перераспределительных отношений, связанной с обособлением части национального дохода в руках государства и ее использованием с целью удовлетворения потребностей всего общества и отдельных его государственно-территориальных формирований [1].

Являясь экономической разновидностью отношений по перераспределению, государственный бюджет связан с сосредоточением части государственного дохода в руках руководства страны и ее использованием для обеспечения комфортных условий для граждан и всех территориальных структур. Пропорции бюджетного перераспределения цен в большей мере, чем у прочих составляющих финансов, определяются нуждами расширенного воспроизводства в целом и задачами, которые стоят перед гражданами на каждом из исторических этапов его развития.

Область бюджетного распределения занимает важнейшее место в составе государственных финансов, что обусловлено ключевым положением бюджета по отношению к другим звеньям. Как отдельную экономическую категорию бюджет стали рассматривать не сразу. Признание финансовой базой государства с позиций законодательного установления наступило лишь в последние годы.

Реализация сущности государственного бюджета осуществляется с помощью распределительной, контрольной и фискальной функций. Распределение позволяет сконцентрировать денежные средства в руках руко-

водства страны и использовать их для обеспечения необходимых условий общества, а контроль помогает выяснить, вовремя ли и в полной ли мере финансовые ресурсы поступают в руки государственного управления, как на практике складываются пропорции при распределении бюджетных средств, несет ли это за собой необходимый результат.

Специфика государственного бюджета как отдельной категории в экономике накладывает отпечаток и на функции, которые она выполняет. Содержание функций, сфер и объектов их действия характеризуется распределительными особенностями [3].

Распределительная функция бюджета связано с процессом перераспределения финансовых ресурсов между различными подразделениями общественного производства. Ни одна из других составляющих финансов не проводит такого масштабного (межотраслевого, межтерриториального и т. д.) и многоуровневого (федеральное, республиканское, краевое, городское и т. д.) перераспределения средств, как бюджет. Сфера действия распределительной функции определяется тем, что в отношении с бюджетом вступают почти все участники общественного производства.

Основным объектом бюджетного перераспределения является чистая прибыль, однако это не исключает возможности перераспределения через бюджет и части стоимости необходимого продукта, а иногда и национального богатства. Функция контроля заключается в том, что бюджет объективно отражает процессы в экономике, которые протекают в ее структурных составляющих. Это свойство сигнализирует о том, как поступают в распоряжение страны финансовые ресурсы от различных субъектов хозяйствования, соответствует ли объем централизуемых ресурсов страны объему его нужд и т. д. В основе функции контроля лежит передвижение бюджетных ресурсов, которое отражается на показателях бюджетных поступлений и расходов [1].

Обеспечивать финансовыми ресурсами выполнение страной собственных задач по управлению, обороне, внешней политике и социальным вопросам призвана фискальная функция бюджета. С другой стороны, функции бюджета не ограничиваются только предоставлением государственных услуг. Для того чтобы повышалась результативность государственных услуг, требуется не только наращивать их объемы.

В равной степени требуется создание условий для эффективного размещения и использования всех имеющихся в стране ресурсов и поддержание определенного уровня экономической активности. Поэтому фискальная функция имеет прямую связь с распределительной функцией бюджета,

но в то же время и свои особые формы реализации. Ибо фискальная политика государства – это политика поддержки бюджетного недостатка на уровне, который соответствует таким экономическим целям, как контроль над обесцениванием средств, повышение инвестиций и общего экономического потенциала граждан, что, в свою очередь, обеспечивает прирост доходной составляющей бюджета и, конечно, повышение объемов предоставляемых страной услуг. Лишь в этом случае услуги власти приобретают смысл платного служения всему обществу.

На экономическое и социальное развитие страны бюджет государства всегда оказывал огромное влияние. Именно он помогает осуществлять перераспределение государственных доходов, может видоизменять структуру общественного производства, влиять на эффективность хозяйствования, а также служить средством обеспечения общественных преобразований и т. д. и т. п. [2].

Переход к рыночной экономике не может и не должен приводить государственный бюджет к потере собственной роли. Это вызовет только изменение способов бюджетного влияния на общественное производство. Данным изменениям призвана служить радикальная перестройка бюджетных взаимоотношений, построение бюджетных механизмов, принципиально отличающихся от тех, которые существовали ранее.

Благодаря использованию в интересах науки бюджет оказывает огромное воздействие на экономику государства. Использование льготного налогового режима в части обложения дохода от реализации новейших разновидностей продукции и тому подобные бюджетные меры созданы для стимулирования научных открытий и новых технических достижений, сокращения сроков их внедрения в производство, а в результате бюджет может стать особым ускорителем развития науки и техники [1].

Библиографический список

1. Гайзатуллин, Р. Р. Государственный бюджет [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р. Р. Гайзатуллин, Н. Г. Вагизова – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2009. – 139 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/63748.html>.
2. Никонов, В. А. Государственное управление имеет значение [Электронный ресурс] : открытая лекция проф. В. А. Никонова для студентов факультета государственного управления МГУ имени М. В. Ломоносова 3 сентября 2012 года / В. А. Никонов – Электрон. текстовые данные. – М. : МГУ им. М. В. Ломоносова, 2013. – 88 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/54624.html>.
3. Джурбина, Е. М. Организация исполнения бюджета : учебное пособие [Электронный ресурс] / Е. М. Джурбина, Ш. А. Агаян, Е. В. Пирская – Электрон. текстовые

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ: ЗНАЧЕНИЕ, ДОХОДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ

Сарибекян А. К.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

На протяжении нескольких лет финансовый и экономический кризис привел к резкому снижению уровня жизни населения, росту безработицы, проблемам с финансированием некоторых сфер хозяйства и общественной жизни. И в этих условиях возникла ограниченность финансовых ресурсов для целей обеспечения наиболее важных социальных и общеэкономических потребностей, и, как следствие, необходимость в удовлетворении наиболее насущных из них привела к образованию целевых денежных фондов, которые должны предотвращать существенный недостаток финансирования в отраслях, обеспечивающих удовлетворение этих потребностей.

Государственный внебюджетный фонд – это фонд денежных средств, образуемый вне федерального бюджета и бюджетов субъектов Федерации, предназначенный для реализации конституционных прав граждан и удовлетворения некоторых потребностей социального и экономического характера.

Внебюджетные фонды – это один из методов перераспределения и использования национального дохода государства для достижения определенных социальных и экономических целей. Государство мобилизует в фонды часть доходов населения для финансирования своих мероприятий. Средства, обобществленные внебюджетными фондами, используются для процесса воспроизводства. Внебюджетные фонды решают две важные задачи: обеспечение дополнительными средствами приоритетных сфер экономики и расширение сферы социальных услуг населению.

В РФ действуют следующие государственные внебюджетные фонды:

- Пенсионный фонд;
- Фонд социального страхования;
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- Фонд занятости, –

и другие.

Доходы внебюджетных фондов включают:

- специальные целевые налоги и сборы, установленные для соответствующего фонда;
- отчисления от прибыли предприятий, учреждений, организаций;
- средства бюджета;
- прибыль от коммерческой деятельности, осуществляемой фондом как юридическим лицом;
- займы, полученные фондом у ЦБ РФ или коммерческих банков;
- другие доходы, предусмотренные соответствующими законодательными актами.

Особенности внебюджетных фондов:

- внебюджетные фонды намечаются органами власти и управления и имеют строгую целевую направленность;
- денежные средства внебюджетных фондов применяются для финансирования государственных расходов, не включенных в бюджет;
- формируются эти фонды в основном за счет обязательных отчислений юридических и физических лиц;
- страховые взносы во внебюджетные фонды и взаимоотношения, возникающие при их внесении, имеют налоговую природу, тарифы взносов формируются государством и являются обязательными;
- на отношения, которые связаны с отчислением, внесением и взысканием взносов во внебюджетные фонды, распространяется большинство норм и положений Закона РФ «Об основах налоговой системы РФ» [1];
- денежные ресурсы фонда находятся в государственной собственности и не входят в состав бюджетов, а также других фондов, не подлежат изъятию на какие-либо цели, прямо не предусмотренные законом;
- расходование средств из фондов осуществляется по распоряжению Правительства РФ или специально уполномоченного органа.

Бюджет Пенсионного фонда РФ формируется за счет:

- страховых взносов;
- средств федерального бюджета;
- сумм пеней и иных финансовых санкций;
- доходов от инвестирования временно свободных средств обязательного пенсионного страхования;
- добровольных взносов физических лиц и организаций, выступающих в качестве страхователей или застрахованных лиц;
- иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Средства бюджета Пенсионного фонда РФ являются федеральной собственностью и не входят в состав других бюджетов, изъятию не подлежат [2].

В РФ бюджет Пенсионного фонда составляется на финансовый год с учетом обязательного сбалансирования доходов и расходов бюджета, установленных нормативом оборотных денежных средств.

Фонд социального страхования РФ является вторым по значению социальным внебюджетным фондом. Деятельность этого фонда регулируется Бюджетным кодексом Российской Федерации и федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования», а также иными законодательными и нормативными актами.

Фонд социального страхования является автономным и строго целевым. Он предназначен для выплат различных пособий по временной нетрудоспособности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, санаторно-курортного лечения, для оздоровления трудящихся и членов их семей, а также для других целей.

Фонд социального страхования образуется за счет:

- страховых взносов предприятий, учреждений и организаций, а также иных хозяйствующих субъектов, независимо от форм собственности;
- доходов от инвестирования части временно свободных средств Фонда;
- добровольных взносов граждан и юридических лиц;
- ассигнований из республиканского бюджета РФ на покрытие расходов, связанных с предоставлением льгот лицам, пострадавшим от радиации, а также с другими целями [3].

Для юридических лиц установлен норматив отчислений в Фонд социального страхования в размере 3,2 % по отношению к начисленной оплате труда. Работающие в этот фонд отчисления не производят.

Для обеспечения деятельности Фонда создан центральный аппарат, а в региональных и центральных отраслевых отделениях действуют аппараты органов Фонда.

Руководство деятельностью фонда осуществляется его председателем, который назначается Правительством РФ.

Фонд обязательного медицинского страхования РФ (ФОМС) образован в соответствии с законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 N 326-Ф. Закон определяет правовые, экономические и организационные основы медицинского страхования населения. Он направлен на усиление заинтересованности и ответственно-

сти как самого застрахованного, так и государства, предприятия, учреждения, организации в охране здоровья работников [4].

ФОМС создается на республиканском и территориальном уровне. Через него средства направляются страховым компаниям, учредителем которых является местная администрация. Финансовое обеспечение расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении переданных полномочий Российской Федерации в сфере обязательного медицинского страхования, осуществляется за счет субвенций, предоставленных из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования бюджетам территориальных фондов обязательного медицинского страхования (далее – Федеральный фонд, территориальные фонды). Средства Фонда используются на оплату медицинских услуг, предоставляемых гражданам, а также на медицинскую науку, медицинские программы и на другие цели [5].

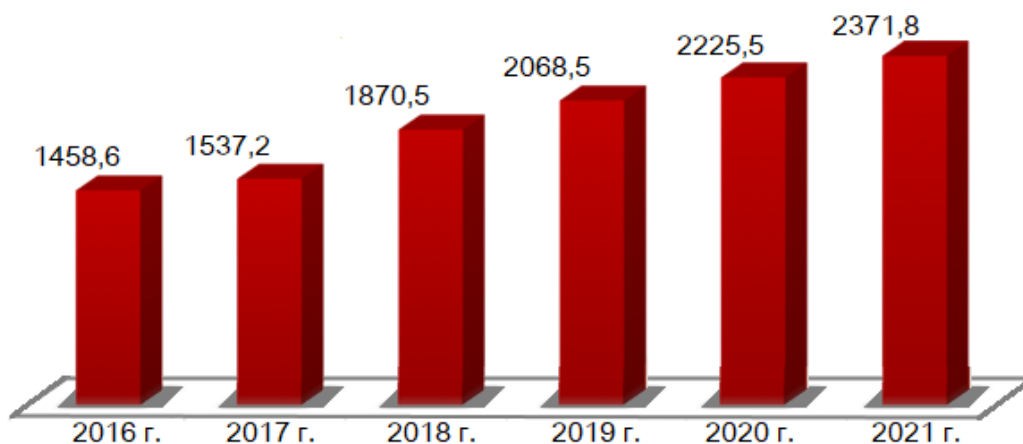


Рисунок 1. Субвенции бюджета ТФОМС на выполнение переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий Российской Федерации в сфере ОМС, млрд. рублей.

Расширение деятельности государства привело к созданию значительного количества специальных фондов, многие из которых сохранили свою самостоятельность даже после создания государственного бюджета, основанного на объединении различных фондов.

Каждый из фондов выполняет определенные функции, имеет свою структуру и как общие с другими фондами, так и специальные источники формирования, регламентированные законодательством РФ.

В настоящее время в системе социального обеспечения существует немало проблем:

- не оправдала себя распределительная пенсионная система, основанная на солидарности поколений;

– страдает качество медицинских услуг в связи с неуплатой полностью всех взносов, противоречиями в законодательстве и сложностью расчетов внесения этих взносов.

Эти проблемы актуальны не только для ФСС, но и для остальных внебюджетных фондов. Исходя из этого, было принято решение объединить ОМС и ДМС и сформировать единую систему ОМС. Таким образом, при всех недостатках и недоработках можно считать, что система социального страхования в России создана и функционирует.

Библиографический список

1. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс] : корпоративный сайт. – URL: www.ffoms.ru/
2. Пенсионный фонд Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: www.pfrf.ru
3. Фонд социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: www.fss.ru
4. Российская Федерация. Законы. Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации : федеральный закон N 326-ФЗ от 29.11.2010 [Электронный ресурс]. – URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107289/
5. Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: www.minfin.ru/ru/

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ АНТИКРИЗИСНОГО ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Свиных В. Н.

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент О. В. Сергиенко

В условиях нестабильной экономической конъюнктуры отечественного рынка антикризисный финансовый менеджмент особенно важен в преодолении внутренних кризисов коммерческих организации, повышении её финансовой устойчивости и финансовой безопасности. Антикризисный финансовый менеджмент является относительно новым направлением в системе общего и финансового контроля, поэтому немногие российские организации используют его инструменты на долгосрочной основе.

В широком смысле, антикризисный финансовый менеджмент – это управление предприятием в условиях неопределенности и высокой степени риска, механизм, направленный на стабилизацию финансового положения и финансовую устойчивость организации, а также на укрепление конкурентного положения предприятия на рынке. Механизм антикризисного финансового менеджмента представляет собой функцию контроля и рационального управления финансовым состоянием коммерческой организации, в основе которого разрабатывается антикризисная финансовая стратегия.

Внедрение постоянных и последовательных нововведений позволяет своевременное обеспечить реализацию эффективных финансовых механизмов и нейтрализовать негативное влияние кризисных ситуаций в коммерческой организации.

Кризис в организации зарождается постепенно, до окончательного финансового краха можно выделить несколько этапов, характеризующих функционирование фирмы:

- *Эффективная деятельность* – прибыльная деятельность фирмы, при которой, доход обеспечивает генерацию денежного потока, способного возместить все расходы и получать стабильную чистую прибыль.

- *Устойчивая деятельность* – доходы организации способны покрыть все обязательства, чистую прибыль предприятие не генерирует.

- *Убыточная деятельность без признаков несостоятельности* – доходы, получаемые бизнесом не покрывают затраты, однако за счет накопленных резервов, ликвидных активов обеспечивается покрытие всех текущих расходов.

- *Неустойчивая платежеспособность* – прибыли, полученной от деятельности коммерческой организации и ранее накопленных ликвидных активов недостаточно для покрытия всех текущих расходов. Обслуживание обязательств возможно за счет неликвидных активов, но для их трансформации в ликвидную форму необходимо определенное время.

- *Промежуточная неплатежеспособность* – недостаточность прибыли, отсутствие ликвидных активов предприятия могут быть преодолены за счет кардинальных изменений менеджмента, для чего требуется определенный промежуток времени.

- *Абсолютная неплатежеспособность (крах)* – генерация денежного потока бизнеса не способна для осуществления каких-либо платежей, собственники не видят смысла в восстановлении организации, бизнес ликвидируется.

Внутренним проявлением сущности несостоятельности, является неэффективность бизнеса, а внешняя формы отражается неплатежеспособностью. Все трансформации внешней формы (неплатежеспособности бизнеса) произ-

водны от изменений внутреннего содержания (эффективности бизнеса). В зарубежной практике для признания компании банкротом используется абсолютная неплатежеспособность, в условиях российского действующего законодательства применяется понятие неплатежеспособности вообще.

С точки зрения менеджмента возможное наступление банкротства является кризисным состоянием фирмы и его преодоление требует специальных методов финансового управления. Обширная система показателей, используемая в финансовом менеджменте, не всегда правильно позволяет оценить финансовое равновесие фирмы. Финансовые исследования, посвященные диагностике несостоятельности организаций, проводятся не одно десятилетие, но, вопрос о приоритетных признаках финансовых затруднений по-прежнему остается открытым.

Первый этап внедрения антикризисного финансового менеджмента заключается в проведении комплексной диагностики финансового состояния организации. Она включает полный анализ внешней и внутренней среды, в которой функционирует коммерческая организация. На основе анализа выделяются компоненты, которые имеют особое значение для организации, осуществляются сбор и отслеживание информации по каждому компоненту. И на основе оценки реального положения, мониторинга финансовой устойчивости предприятия разрабатывается финансовая стратегия предприятия.

Второй этап заключается в разработке стратегических и тактических мер, направленных на преодоление проявившихся негативных тенденций и поддержание устойчивого развития предприятия в долгосрочной перспективе. К стратегическим мероприятиям относятся:

- повышение доли предприятия на рынке (достижение лидерства);
- географическая, вертикальная и горизонтальная диверсификация производства;
- модернизация производства на качественно новой технологической основе и др.

Настоятельная необходимость предсказания ситуации неплатежеспособности коммерческой организации возникла после Второй мировой войны в результате многочисленных банкротств компаний, вызванных резким сокращением военных заказов. Впервые оценка банкротства и прогнозирование несостоятельности были протестированы в 30-е кризисные годы XX в. А. Винакром и Р. Ф. Смитом. Ученные проанализировали 183 фирмы США, которые имели устойчивую тенденцию финансовых затруднений на протяжении 10 лет. Анализ показал, что основным индикатором состояния банкротства является соотношение чистого оборотного капитала и суммы активов.

П. Фитцпатриком проанализированы трех- и пятилетние тренды 13 показателей 20 фирм, потерпевших финансовый крах в 1920–1929 гг. Сравнивая полученные результаты с показателями деятельности контрольной группы 19 успешно действующих фирм, им сделан вывод о том, что все анализируемые коэффициенты в некоторой степени предсказывали несостоятельность. Однако оказалось, что наиболее реальную картину финансового состояния отражают коэффициенты соотношения прибыли и чистого собственного капитала и чистого собственного капитала и суммы задолженности. К. Мервин изучая опыт 939 фирм за период 1926–1936 гг., выявил три ключевых коэффициента, наиболее приемлемых для предсказания прекращения деятельности фирмы за 4-5 лет до этого события. Это – коэффициент покрытия, отношение чистого оборотного капитала к сумме активов и чистого собственного капитала к сумме задолженности. Данные коэффициенты отражают снижающуюся динамику, демонстрируют значение ниже нормального уровня.

Основой практики диагностирования вероятности банкротства посредством финансовых коэффициентов является уравнение нью-йоркского профессора Э. И. Альтмана в *Journal of Finance* 1968 (Edward I. Altman). Эта модель явилась отправной точкой многочисленных последующих исследований, проводимых в этой области. Данная методика представляет собой поэтапный анализ, позволяющий на базе ряда коэффициентов оценить финансовую ситуацию фирмы с точки зрения её жизнеспособности и непрерывности хозяйственной деятельности в краткосрочном периоде.

В настоящее время существует несколько основных подходов к теории диагностики банкротства. Это методы, базирующиеся на регрессионных, дискриминантных факторных моделях известных западных экономистов Дж. Блиса, Артура Винакора, Л. А. Бернштейна, Ю. Бригхема, Дж. К. Ван Хорна, Л. Лапенского, Б. Райана, Д. Стоуна, Н. К. Сигла, С. Э. Хэлфорта, Гапенски, Празанна, Ч. Л. Мервин, В. Б. Хикман, Э. Вербаер, С. Балкаен, Х. Охе, Либби, Мойер, Завгерн П. Фитцпатрик, Д. Харриган, А. Винакор, Р.Смит, Р. Мертон, Ю. Бригхэм, В. Хикман, Дж. А. Олсона и др. Множественные регрессионные модели исследования банкротства были изучены Коробовым Стерсом, Мартином (Korobow – Sturh – Martin, 1976). Logit-модели активно разрабатывались Бигли, Мингом и Ваттсом (Begley, Ming, Watts, 1996), Минусси и Ворсингтоном (Minussi, Worthington, 2007). Среди малоизвестных моделей в России: Knight (Канада, 1979), Fernandez (Испания, 1988), Ко (Япония, 1982), Fischer (ФРГ, 1981), Swanson&Tybout (Аргентина, 1988) [, Gloubos&Grammaticos (Греция, 1988) и др.

Существующие методики антикризисного финансового менеджмента предсказывают различные виды кризисов и соответственно оценки, получаемые при их помощи неравнозначны. Выбор конкретных методик будет диктоваться и подвергаться корректировке с учетом специфики отраслей отрасли, в которой работает организация, её организационно-правовой формой, размером. Внутренние пользователи заинтересованы в информации о векторе изменения финансовых коэффициентов, внешние пользователи желают получить гарантии возврата инвестиций, стабильного получения прибыли на вложенный капитал.

Модели в финансовом анализе различаются в зависимости от принципов исследования и приоритетов анализа. Выделяют:

1. Дискриптивные (описательные) модели, в основе которых лежит бухгалтерская отчетность.

2. Нормативные модели применяются при проведении внутреннего финансового анализа. В их основе лежат необходимые рассчитанные показатели и сравниваются с рекомендуемым (нормативным) значением.

3. Предикативные модели используются для составления прогнозов относительно будущих финансовых результатов и финансового состояния фирмы. Выделяются модели ситуационного анализа, модели динамического анализа, критические модели.

Morris (1997) определил первые две группы как позитивные, поскольку модели фокусируются на симптомах банкротства: «... они пытаются объяснить с помощью индуктивных аргументаций, почему на практике некоторые компании становятся банкротами». Последняя категория рассматривает только случаи банкротства, другими словами, эти модели «... пытаются объяснить с помощью дедуктивной аргументации, почему определенная часть предприятий может стать банкротами» .

Первые две группы моделей характеризуются как позитивные, поскольку фокусируются на симптомах банкротства, пытаясь объяснить с помощью индуктивных аргументаций, почему на практике некоторые компании становятся несостоятельными. Последняя категория – нормативные модели, объясняют с помощью дедуктивной аргументации, почему определенная часть компаний потенциальные банкроты.

Для диагностики финансовой устойчивости организации используется несколько подходов, основанных на применении:

- 1) комплексной системы показателей;
- 2) с выделением в качестве обобщающего показателя одного из частных показателей эффективности деятельности предприятия;

3) интегрального показателя, рассчитанного путем различных математических комбинаций частных показателей эффективности;

4) посредством определения степени соответствия фактического развития системы предварительно разработанному эталону.

Основополагающие финансовые трудности коммерческой организации необходимо рассматривать во взаимосвязи с ключевыми признаками кризисной ситуации: угроза приоритетным целям развития фирмы, конфликт интересов стейкхолдеров, дефицит времени для принятия антикризисных решений, снижение конкурентоспособности организации. Основной целью антикризисного финансового управления является быстрое возобновление платежеспособности и восстановление достаточного уровня финансовой устойчивости позволяющие избежать его банкротства. Существует множество показателей и коэффициентов, которые отражают финансовое равновесие фирмы, но для антикризисного финансового менеджмента можно выделить ключевые индикаторы. Критерии финансовой неустойчивости организации представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Система показателей финансовой неустойчивости
коммерческой организации**

Критерии финансовой неустойчивости организации	Абсолютные показатели (позволяют оперативно выявить те или иные критерии потенциального неплатежеспособности организации)	Относительные показатели (позволяют установить тенденции изменения неплатежеспособности организации)
1	2	3
Убыточность финансово-хозяйственной деятельности	Чистая прибыль. Прибыль (убыток) отчетного периода	Коэффициент рентабельности (активов, продаж, оборотного капитала)
Наличие финансовой задолженности	Просроченные финансовые обязательства, финансовая устойчивость предприятия	Коэффициент обеспеченности просроченных финансовых обязательств активами; коэффициент исполнения текущих обязательств, коэффициент финансовой зависимости, коэффициент покрытия платежей по кредитам, коэффициент финансового левериджа
Неспособность погасить краткосрочные обязательства за счет имеющихся оборотных активов	Чистый денежный поток	Коэффициенты быстрой, срочной, текущей, кризисной, промежуточной, уточненной ликвидности; коэффициент соотношения собственных и заёмных средств (коэффициент финансирования)

1	2	3
Дефицит собственных оборотных средств	Собственные оборотные средства	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами
Наличие дебиторской и кредиторской задолженности	Просроченная дебиторская задолженность	Удельный вес просроченной дебиторской задолженности в общей сумме дебиторской задолженности, коэффициент оборотных средств в расчетах
Падение рыночной стоимости ценных бумаг предприятия	Рыночная стоимость активов(ценных бумаг)	Коэффициент рыночной стоимости акции
Прекращение обслуживания долга	Просроченная задолженность свыше трех месяцев	Коэффициент прогноза банкротства

Источник. Новикова Н. В. Диагностика вероятности банкротства на основе показателей провизорных и директивных балансов [Текст] / Н. В. Новикова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). - СПб.: Реноме, 2012. — С. 142-146.

Финансовый анализ коммерческих организаций выявляя степень кризиса показывает, что такие организации имеют ряд общих проблем:

- высокая доля заемных средств в структуре источников предприятия;
- значительный износ основных средств и низкий уровень коэффициента обновления;
- высокая доля оборотных активов в имуществе предприятия;
- значительная доля дебиторской задолженности в активе предприятия;
- просроченная кредиторская и дебиторская задолженность;
- низкие коэффициенты рентабельности и абсолютной ликвидности;
- финансовое состояние предприятий характеризуется как неустойчивое или кризисное, что оказало влияние на формирование отрицательного эффекта финансового рычага и запаса финансовой прочности.

В зависимости от степени финансовой устойчивости выделяют следующие меры по финансовому оздоровлению и повышению финансовой устойчивости:

1) Для финансово устойчивых предприятий: разработка и реализация инновационных проектов, позволяющих существенно повысить долю предприятия на рынке.

2) Для финансово нестабильных предприятий: назначение бюджетирования с целью определения финансовых затрат и результатов деятельности.

3) Для предприятий, находящихся на грани банкротства: привлечение финансовой помощи со стороны учредителей, инвесторов, поиск новых каналов реализации продукции и услуг, возможная реорганизация компания.

Таким образом, формирование эффективного антикризисного финансового менеджмента значительно снизит влияние нестабильной финансовой конъюнктуры рынка на операционную деятельность коммерческой организации и минимизирует вероятность неплатежеспособности. Разработка и внедрение стратегии антикризисного финансового менеджмента обеспечит поэтапной и эффективной управление деятельностью предприятия в условиях кризиса, а также позволит в значительной степени повысить привлекательность и конкурентоспособность предприятий, как находящихся в критическом финансовом положении, так и для финансово устойчивых компаний.

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. Fernandez, A.I., 1988, A Spanish model for credit risk classification, *Studies in Banking&Finance* 7, 115-125.
3. Fischer, J 1981, Forecasting Company Failure by the Use of Non –Numeric Data, *EIASM Workshop on Bank Planning Models*, Brussels, 6 April 1981.
4. Knight, R. M., 1979, The Determination of Failure in Canadian Firms, *ASA Meetings of Canada*, Saskatoon, May 28-30, 1979, University of Western Ontario Working Paper, May.
5. Ko, C.J., 1982. A Delineation of Corporate Appraisal Models and Classification of Bankruptcy Firm in Japan, Thesis (New York University).
6. Morris R. *Early Warning Indicators of Business Failure*. - Aldershot: Ashgate Publishing. 1997.
7. Swanson, E. and Tybout , 1988, Industrial bankruptcy determinants in Argentina, *Studies in Banking & Finance* 7, 1-25.
8. Карачун, А. И. Причины наступления банкротства и профилактика наступления кризиса // *Вестник науки и творчества*. – 2017. – №3 (15). – С. 67–73.
9. Музалёв, С. В. Рекомендации по использованию западных и российских моделей анализа оценки вероятности банкротства организации // *Вестник университета (Государственный университет управления)*. – 2017. – № 10(20) – С. 136 – 145.
10. Новикова Н. В. Диагностика вероятности банкротства на основе показателей провизорных и директивных балансов [Текст] / Н. В. Новикова // *Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.)*. – СПб.: Реноме, 2012. – С. 142-146.
11. Патласов О. Ю., Сергиенко О. В., *Антикризисное управление. Финансовое моделирование и диагностика банкротства коммерческой организации* [Электронный ресурс]: учебное пособие / - Москва: Кн. мир, 2009.
12. Рондарь Н. В. Экономическая несостоятельность как показатель кризисного состояния организации/ Н. В. Рондарь // *Экономическое возрождение России*. – 2016, № 3 (9). – С. 64–68.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ И ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА

Свитайло К. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Главным механизмом распределения и использования ограниченных ресурсов в рыночной экономике является механизм рынка, где на центральном месте стоит конкуренция и цены. Однако во всех странах с рыночной экономикой важную роль в экономике играет государство. Государство не только занимается перераспределением ресурсов, обеспечением правовой базы для принятия решений экономическими агентами, осуществлением экономической политики, но и в некоторых случаях организует производство на государственных предприятиях. Все это значит, что современная рыночная экономика – это смешанная экономика, где помимо частного сектора функционирует и государственный сектор. В широком смысле слова термин «государственный сектор экономики» означает совокупность всех экономических ресурсов, которыми государство владеет, всех организаций, благодаря которым осуществляется государственное регулирование экономики:

- государственный бюджет;
- государственные производственные предприятия;
- государственные организации в сфере управления, здравоохранения, образования, обороны;
- государственные земли.

Экономическая роль государства заключается в выполнении определенных экономических функций. Во-первых, оно обеспечивает правовую основу деятельности экономических агентов: производителей и потребителей. Во-вторых, оно ликвидирует и компенсирует недостатки рыночного хозяйственного механизма. В-третьих, государственный сектор осуществляет государственную экономическую политику.

Также государство предоставляет множество услуг по защите собственности, предприятий, людей, рыночных организаций, создает различные системы, процедуры, нормы, стандарты, облегчающие действие рынка. К таким услугам относятся полицейская защита, денежная система, судебная система, система стандартов для измерения качества, массы и объемов.

В современной экономической теории обоснование необходимости вмешательства государства в экономику в рыночной экономической системе идет с позиций как макроэкономической, так и микроэкономической теории. Экономическая теория выделяет несколько минусов (сбоев) ры-

ночного экономического механизма. Эти минусы компенсируются государством и его регулированием экономики. Каждый из минусов рынка порождает то или иное направление его регулирования.

К главным минусам рыночного экономического механизма можно отнести:

- макроэкономическую нестабильность (колебания экономической активности, появление безработицы, инфляции, дефицита государственного бюджета, дефицита внешнеторгового баланса);
- появление и развитие монополий;
- ограничение конкуренции;
- наличие внешних эффектов;
- проблему производства общественных благ;
- проблему асимметричной информации;
- неравенство в распределении ресурсов и доходов.

Экономические функции государства

1. Регулирующая. Существуют области функционирования государства, в которых оно занимает ведущие позиции (например, оборона, социальная помощь и т. п.). Государство реализует экономическую политику через институциональную систему, являясь собственником и взаимодействуя с разными структурами предпринимательского сектора экономики. К областям регулирования относятся сфера предпринимательства, денежное обращение, государственные финансы, безналичные расчеты, валютный курс, внешнеэкономическая деятельность, общественный сектор, экономическая безопасность.

2. Перераспределительная. Созданный национальный доход будет объектом перераспределения между его производителями и потребителями. Для реализации этой функции важную роль в федеративном государстве играет распределение полномочий, а также предметов ведения между федерацией и ее субъектами в социально-экономической сфере. Механизмом такого перераспределения служат налоговая и бюджетная системы.

3. Социальная. Государство поддерживает социальную справедливость и определенный уровень благосостояния общества, гарантирует прожиточный минимум, не зависящий от роста заработной платы и производительности труда, обеспечивает занятость населения. При реализации данной функции решающую роль играет финансово-экономический потенциал государства. Механизмом ее реализации служат система социальных трансфертов, социальные программы развития на федеральном, региональном и местном уровнях, системы защиты государственных минимальных социальных стандартов, адресной социальной помощи.

4. Контрольная. Государство определяет условия предпринимательской деятельности, формирует долгосрочные, среднесрочные и текущие экономические и социальные программы, выполнение которых и служит объектом контроля. Реализация этой функции осуществляется через органы государственного контроля, в том числе финансового, а также институциональные системы. Механизмом реализации данной функции будут служить система показателей и критериев, зафиксированная в правовых актах различного уровня, выбор приоритетов социально-экономического развития общества, а также система санкций, поощрений и льгот.

Таким образом, экономическая роль и функции государства определяют финансовую политику и финансовые методы регулирования социально-экономических процессов.

Библиографический список

1. Мау, В. А. Государство и экономика: опыт экономических реформ [Электронный ресурс] / В. А. Мау – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2017. – 624 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/77337.html>.

2. Шаркова, А. В. Экономика отраслей : практикум для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (профили «Финансы и кредит», «Корпоративные финансы», «Государственные и муниципальные финансы» [Электронный ресурс] / А. В. Шаркова, Д. В. Швандар, Л. Г. Ахметшина– Электрон. текстовые данные. – М. : Дашков и К, 2016. – 76 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/70839.html>.

3. Экономика, право, мораль в современном обществе : сборник материалов студенческих научных исследований в области экономики, права, социологии и других наук [Электронный ресурс] / под ред. И. С. Амелиной [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М. : Научный консультант, 2016. – 348 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/75360.html>.

УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ

Сергиенко В. Д.

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Е. А. Орлянский

Состояние расчетной дисциплины характеризуется динамикой и структурой дебиторской и кредиторской задолженности. Эффективное управление дебиторской и кредиторской задолженностью направлено на оптимизацию общего их размера и обеспечение своевременной инкассации долга. Финансовое состояние и экономическая безопасность любой компании зависят, в том числе, от состояния дебиторской и кредиторской задолженности. С одной стороны, дебиторская задолженность, наравне с товарами и

материалами, входит в состав оборотных активов компании, с другой стороны, если в структуре оборотных активов дебиторская задолженность имеет большой удельный вес, то это приведет к иммобилизации средств из оборота и увеличивает риски ликвидности, снижая качество активов. Поэтому в процессе управления финансовым состоянием важно контролировать уровень дебиторской задолженности компании, не допуская появления просроченной задолженности. Дебиторская задолженность включает задолженность подотчетных лиц, поставщиков по истечении срока оплаты, налоговых органов при переплате налогов и других обязательных платежей, вносимых в виде аванса. Дебиторская задолженность всегда отвлекает средства из оборота, означает их неэффективное использование и ведет к напряженному финансовому состоянию организации. Анализ дебиторской задолженности имеет важное значение для организаций, функционирующих в условиях современного нестабильного рынка. Важным условием поддержания нужного уровня ликвидности и платежеспособности, является эффективное управление данной частью текущих активов, что так же важно при обеспечении экономической безопасности предприятия.

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. Следующим этапом является принцип разумной величины длительности дебиторской задолженности. В компании устанавливается норма дебиторской задолженности в днях, а ее сумма рассчитывается исходя из ожидаемого размера выручки и нормы дебиторской задолженности. Нормы дебиторской задолженности 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 вызовет вопросов у надзорных органов.

Дебиторская и кредиторская задолженность определяются в основном условиями расчетов организации с покупателями и поставщиками. В основу управления дебиторской задолженностью положены два подхода:

- сравнение дополнительной прибыли с затратами и потерями, возникающими при изменении политики расчетов за реализованную продукцию;
- сравнение и оптимизация размеров и сроков погашения дебиторской и кредиторской задолженности.

При первом подходе учитывается, что с увеличением дебиторской задолженности связаны не только дополнительные расходы по финансированию этого увеличения и потери из-за роста безнадежных долгов, но и увеличение объема реализации продукции из-за смягчения условий расчетов с потребителями, что дает дополнительную прибыль. Поэтому, прежде чем принимать решение о том, продавать продукцию с отсрочкой платежей или нет, необходимо сравнить затраты, связанные с появлением дополнительной дебиторской задолженности, с приростом прибыли в результате увеличения выручки от реализации. Если прирост прибыли больше, следует увеличить кредит покупателям.

Второй подход к управлению дебиторской задолженностью заключается в максимальном использовании возможностей сокращения финансового цикла за счет привлечения для финансирования дебиторской задолженности средств в расчетах с кредиторами за товары, работы, услуги. Для этого составляют баланс дебиторской и кредиторской задолженности и осуществляют контроль за сбалансированностью дебиторской задолженности за товары, работы, услуги с кредиторской задолженностью за сырье и материалы. Финансовые менеджеры стараются так организовать расчеты с покупателями и поставщиками, чтобы уменьшить разность между средним периодом погашения дебиторской задолженности и средним периодом погашения кредиторской задолженности (за счет увеличения последнего). При этом надо учитывать возможные потери для организации, отказавшейся от скидок, которые предоставляют поставщики при более быстрой оплате счетов.

В соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 26.07.2019) О бухгалтерском учете (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020). все экономические субъекты должны осуществлять внутренний контроль за совершаемыми фактами хозяйственной жизни, а те, которые подлежат обязательному аудиту, также и внутренний контроль за ведением бухгалтерского учета и составлением бухгалтерской отчетности, за исключением случаев, когда руководитель принял обязанность ведения бухгалтерского учета на себя. Положение о внутреннем контроле, включенное в Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», распространяется на все факты хозяйственной жизни. Если до 2013 года вопрос создания службы внутреннего контроля являлся правом организаций (за исключением кредитных организаций, для которых это являлось обязанностью), то с 01.01.2013 согласно ст. 19 Федерального закона № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» все экономические субъекты должны осуществлять внутренний контроль за совершаемыми фактами хозяйственной жизни.

- Задачами внутривозвратного контроля применительно к проблемам управления дебиторской и кредиторской задолженностью являются:
 - -установление наличия задолженности как дебиторской, так и кредиторской, а также поиск путей её снижения;
 - -оценка эффективности их использования; выявление отклонений фактических показателей дебиторской задолженности от запланированных величин, а также факторов, повлиявших на эти отклонения;
 - -поиск внутривозвратных резервов роста финансовой устойчивости.
- Основными элементами управления дебиторской и кредиторской задолженностями являются:
 - -сокращение размера дебиторской задолженности до размера, не превышающего уровня кредиторской задолженности;
 - -мониторинг движения дебиторской и кредиторской задолженности;
 - -своевременное погашение долгов, не допуская просрочек и штрафных санкций;
 - -предварительная работа с потенциальными дебиторами на предмет их платежеспособности, а в дальнейшем наблюдение за своевременностью выполнения ими своих обязательств;
 - -выявление степени риска появления недобросовестных покупателей путем расчета резерва по сомнительным долгам.

Проанализируем дебиторскую задолженность ООО «Инвестхимпром».

Таблица 1

Дебиторская задолженность ООО «Инвестхимпром»

Наименование	на 01.01.2018	на 31.12.2018	Отклонение, абс
ООО «ОСК-2000»	60 144	60 482	338
ПАО «Омский Каучук»	22 409	31 013	8 604
ООО «Титан-Агро»	2 862	2 650	-212
ООО УМФ №2 Востокнефтезаводмонтаж	451	0	-451
ООО «АПХ «АЛТАУР»	2 771	4 283	1 512
ООО «Полиом»	4 387	3 566	-821
В-Construction ТОО	708	589	-119
ЗАО «МК Титан»	804	0	-804
ПАО «Сибур Холдинг»	2 772	650	-2 122
ООО «Кирпичный завод СК»	2 108	2 176	68
Silicium Kazakhstan ТОО	6 167		-6 167
Прочие дебиторы	420	8655	8 235
ИТОГО	106 003	114 064	8 061

По итогам 2018 года дебиторская задолженность увеличилась на 8,1 млн. руб. (рис 1.).

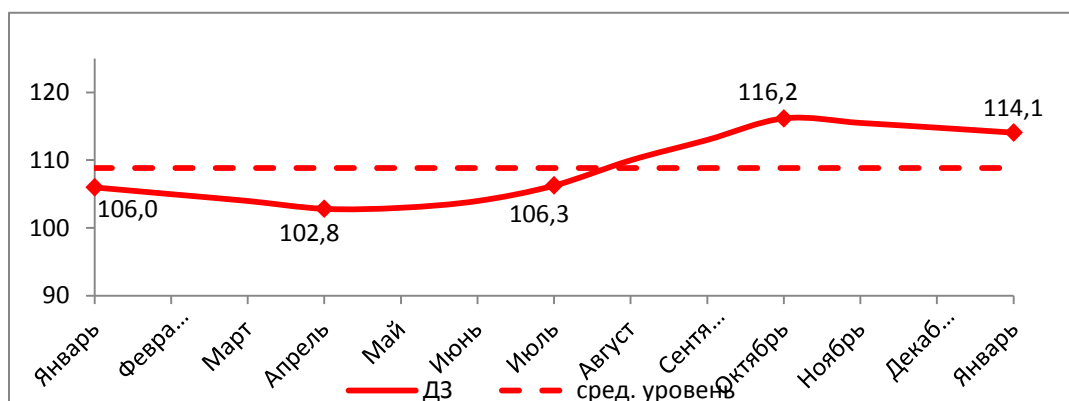


Рис.1. Дебиторская задолженность ООО «Инвестхимпром»

Увеличение дебиторской задолженности произошло за счет следующих факторов:

- увеличения внутригрупповой задолженности за автоуслуги и аренду автомобильного транспорта на 8 млн. руб.: «Омский каучук» +8,6 млн. руб., «ОСК-2000» +0,3 млн. руб., «Полиом» -0,8 млн. руб.; «Титан-Агро» - 0,2 млн. руб);

- восстановление резервов по сомнительным долгам на 7,2 млн. руб. из них 6,1 млн. руб. за счет передачи долга по договору уступки;

- оплата авансов в «Сбербанк Лизинг» за КАМАЗы и погрузчики 4,7 млн. руб.;

- снижения задолженности покупателей на 10,5 млн. руб., в т. ч.: «Silicium Kazakhstan» -6,1 млн. руб. (передача по договору уступки на «ГК Титан»), «Сибур Холдинг» -2,1 млн. руб., «АПХ Алтаур» +1,5 млн. руб.

В современной хозяйственной практике дебиторская задолженность классифицируется по следующим видам:

- дебиторская задолженность за товары, работы, услуги, срок оплаты которых не наступил;
- дебиторская задолженность за товары, работы, услуги, не оплаченные в срок;
- дебиторская задолженность по вексям полученным;
- дебиторская задолженность по расчетам с бюджетом;
- дебиторская задолженность по расчетам с персоналом;
- прочие виды дебиторской задолженности.

Среди перечисленных видов наибольший объем дебиторской задолженности организаций приходится на задолженность покупателей за отгруженную продукцию (первые три вида дебиторской задолженности). В общей сумме дебиторской задолженности на расчеты с покупателями приходится 80-90%. Поэтому управление дебиторской задолженностью в организациях связано в первую очередь с оптимизацией размера и обеспечением инкассации задолженности покупателей по расчетам за реализованную продукцию. В целях эффективного управления этой дебиторской задолженностью в организациях должна разрабатываться и осуществляться особая финансовая политика управления дебиторской задолженностью (или его кредитная политика по отношению к покупателям продукции).

Политика управления дебиторской задолженностью представляет собой часть общей политики управления оборотными активами и маркетинговой политики организаций, направленной на расширение объема реализации продукции и заключающейся в оптимизации общего размера этой задолженности и обеспечении своевременной ее инкассации.

Существуют следующие способы управления средствами в расчетах с дебиторами:

- не предоставлять отсрочку платежа без предварительной проверки финансового состояния покупателя;
- получить от покупателя договор о залоге имущества на сумму отсроченного платежа;
- продать требования к дебиторам факторинговой компании или факторинговому отделу банка;
- застраховать средства в расчетах от убытков по безнадежным долгам;
- постоянно контролировать счета дебиторов;
- оценивать реальное состояние дебиторской задолженности (выявлять сомнительные долги, оценивать вероятность появления суммы безнадежных долгов);
- контролировать соотношение дебиторской и кредиторской задолженности;
- разработать систему договоров с покупателями с гибкими условиями сроков и форм оплаты (предварительная оплата, обычно со скидкой; частичная предварительная оплата в сочетании с продажей в кредит; передача на реализацию — сохранение права собственности предприятия на свою продукцию, пока не будет получена оплата за нее; выставление промежуточного счета — эффективно при долгосрочных контрактах, обеспечивает

регулярное поступление денег по мере выполнения отдельных этапов договора; получение банковской гарантии на возмещение банком соответствующей суммы в случае невыполнения дебитором своих обязательств; применение гибких цен, которые согласуются с индексом инфляции и фактическим сроком оплаты товаров);

- установить премиальную систему оплаты труда для персонала отдела сбыта в зависимости от эффективности мероприятий по увеличению продаж и получению платежей за отгруженную продукцию.

Формирование политики управления дебиторской задолженностью организаций осуществляется по следующим основным этапам

Первый этап. Анализ дебиторской задолженности предприятия в предшествующем периоде. Основной задачей этого анализа является оценка уровня и состава дебиторской задолженности организации, а также эффективности инвестированных в нее финансовых средств. Анализ дебиторской задолженности по расчетам с покупателями проводится в разрезе товарного (коммерческого) и потребительского кредита. На первом этапе анализа оценивается уровень дебиторской задолженности организации и его динамика в предшествующем периоде. Оценка этого уровня осуществляется на основе определения коэффициента отвлечения оборотных активов в дебиторскую задолженность.

На втором этапе анализа определяются средний период инкассации дебиторской задолженности и количество ее оборотов в рассматриваемом периоде. Средний период инкассации дебиторской задолженности характеризует ее роль в фактической продолжительности финансового и общего операционного цикла организации.

На третьем этапе анализа оценивается состав дебиторской задолженности организации по отдельным ее «возрастным группам», т.е. по предусмотренным срокам ее инкассации.

На четвертом этапе анализа подробно рассматривается состав просроченной дебиторской задолженности, выделяются сомнительная и безнадежная задолженность.

На пятом этапе анализа определяют сумму эффекта, полученного от инвестирования средств в дебиторскую задолженность. В этих целях сумму дополнительной прибыли, полученной от увеличения объема реализации продукции за счет предоставления кредита, сопоставляют с суммой дополнительных затрат по оформлению кредита и инкассации долга, а также прямых финансовых потерь от невозврата долга покупателями (без-

надежная дебиторская задолженность, списанная в связи с неплатежеспособностью покупателей и истечением сроков исковой давности).

Анализ кредиторской задолженности ООО «Инвестхимпром» представлен в таблице 2

Таблица 2

Кредиторская задолженность ООО «Инвестхимпром»

Кредиторская задолженность на 30.06.2018			
Наименование	на 01.01.2018	на 31.12.2018	Отклонение, абс
АО «ГК «Титан»	53 331	36 721	-16 610
ООО «АвтоСпецРесурс»	495	0	-495
ООО «Роднэкс Транспортная компания»	120	0	-120
ООО «СГ-Трейдинг »	113	12	-101
ООО «ОмТрансКомпания»	150	100	-50
ООО «Омстройснаб»	2163	0	-2 163
ООО «Кирпичный завод СК»	590	590	0
ООО «Движение»	248	0	-248
ООО «АвтоСпецРегион»	0	1514	1 514
Прочие кредиторы	14 484	15 699	1 215
в т.ч. Задолженность по налогам и фон- дам	8 924	10 361	1 437
ИТОГО	71 694	54 636	-17 058

По итогам 2018 года кредиторская задолженность снизилась на 17,1 млн. руб.

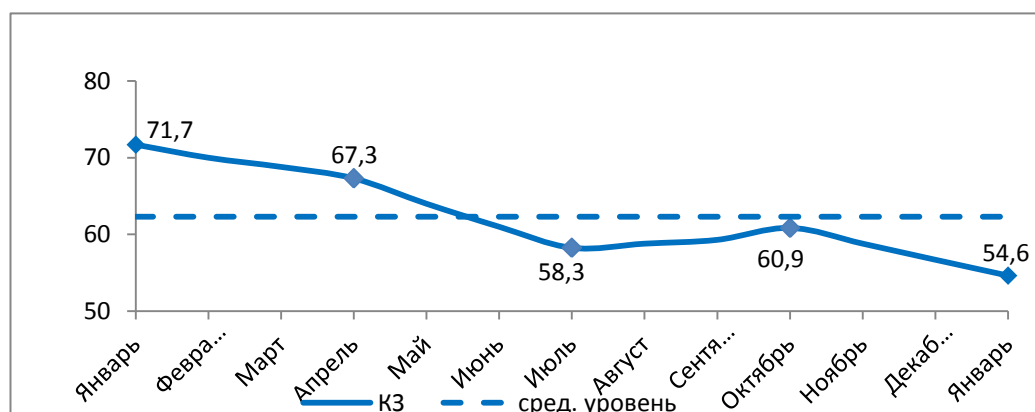


Рис. 2. Кредиторская задолженность ООО «Инвестхимпром»

Кредиторская задолженность ООО «Инвестхимпром» снизилась за счет:

- снижения задолженности перед «ГК Титан» на 16,6 млн. руб., из них -18,1 млн. руб. по договору уступки от 2015 г. путем проведения зачета встречных требований, +1,5 млн. руб. по договору передачи полномочий;

- снижения задолженности перед поставщиками и прочими кредиторами на 1,7 млн. руб.;

- увеличение задолженности по НДС на 2 млн. руб.

Необоснованный рост кредиторской задолженности является негативным фактором для организации. Поэтому необходим механизм реструктуризации кредиторской задолженности. Реструктуризация кредиторской задолженности предполагает предоставление организации отсрочек и рассрочек по уплате долгов и может осуществляться на основе соглашений с кредиторами или решения арбитражного суда о признании организации банкротом. В особом порядке осуществляется реструктуризация долгов организации перед бюджетами всех уровней и государственными внебюджетными фондами. Реструктуризация задолженности организаций по обязательным платежам в федеральный бюджет проводится путем поэтапного погашения задолженности. В сумму подлежащей реструктуризации задолженности по обязательным платежам в федеральный бюджет не включаются отсрочки уплаты обязательных платежей, суммы налогового и инвестиционного кредитов.

В настоящее время в отечественной практике при частых нарушениях платежной дисциплины, увеличении объемов просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, недостатке у большинства организаций оборотных средств, невозможности получения краткосрочных банковских кредитов на приемлемых условиях предприятиям сложно применять названные способы управления дебиторской задолженностью, традиционные для мировой практики.

Формирование принципов кредитной политики по отношению к покупателям продукции. В современной коммерческой и финансовой практике реализация продукции в кредит (с отсрочкой платежа за нее) получила широкое распространение как в нашей стране, так и в странах с развитой рыночной экономикой. Формирование принципов кредитной политики отражает условия этой практики и направлено на повышение эффективности операционной и финансовой деятельности организации.

В процессе формирования принципов кредитной политики по отношению к покупателям продукции решаются вопросы:

- а) в каких формах осуществлять реализацию продукции в кредит;
- б) какой тип кредитной политики следует избрать организации.

Формы реализации продукции в кредит имеют две разновидности — товарный (коммерческий) кредит и потребительский кредит.

Товарный (коммерческий) кредит представляет собой форму оптовой реализации продукции на условиях отсрочки платежа, если такая отсрочка превышает обычные сроки банковских расчетов. Обычно товарный (коммерческий) кредит предоставляется оптовому покупателю продукции на срок от одного до шести месяцев.

Потребительский кредит (в товарной форме) представляет собой форму розничной реализации товаров покупателям (физическим лицам) с отсрочкой платежа. Он предоставляется обычно на срок от шести месяцев до двух лет. Выбор форм реализации продукции в кредит определяется отраслевой принадлежностью организации и характером реализуемой продукции (товаров, услуг).

Тип кредитной политики характеризует принципиальные подходы к ее осуществлению с позиции соотношения уровней доходности и риска кредитной деятельности организации. Различают три принципиальных типа кредитной политики организации по отношению к покупателям продукции — консервативный, умеренный и агрессивный.

Консервативный (жесткий) тип политики организации направлен на минимизацию кредитного риска. Такая минимизация рассматривается как приоритетная цель в осуществлении ее кредитной деятельности. Осуществляя этот тип кредитной политики, организация не стремится к получению высокой дополнительной прибыли за счет расширения объема реализации продукции. Механизмом реализации политики такого типа является существенное сокращение круга покупателей продукции в кредит за счет групп повышенного риска; минимизация сроков предоставления кредита и его размера; ужесточение условий предоставления кредита и повышение его стоимости; использование жестких процедур инкассации дебиторской задолженности.

Умеренный тип кредитной политики организации характеризует типичные условия ее осуществления в соответствии с принятой коммерческой и финансовой практикой и ориентируется на средний уровень кредитного риска при продаже продукции с отсрочкой платежа.

Агрессивный (или мягкий) тип кредитной политики организации приоритетной целью кредитной деятельности ставит максимизацию дополнительной прибыли за счет расширения объема реализации продукции в кре-

дит, не считаясь с высоким уровнем кредитного риска, который сопровождает эти операции. Механизмом реализации политики такого типа является распространение кредита на более рискованные группы покупателей продукции; увеличение периода предоставления кредита и его размера; снижение стоимости кредита до минимально допустимых размеров; предоставление покупателям возможности пролонгирования кредита.

В процессе выбора типа кредитной политики должны учитываться следующие основные факторы:

- современная коммерческая и финансовая практика осуществления торговых операций;
- общее состояние экономики, определяющее финансовые возможности покупателей, уровень их платежеспособности;
- сложившаяся конъюнктура товарного рынка, состояние спроса на продукцию организации;
- потенциальная способность организации наращивать объем производства продукции при расширении возможностей ее реализации за счет предоставления кредита;
- правовые условия обеспечения взыскания дебиторской задолженности;
- финансовые возможности предприятия в части организации расчетов, их отношение к уровню допустимого риска в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

Определяя тип кредитной политики, следует иметь в виду, что жесткий (консервативный) ее вариант отрицательно влияет на рост объема операционной деятельности организации и формирование устойчивых коммерческих связей, в то время как мягкий (агрессивный) ее вариант может вызвать чрезмерное отвлечение финансовых средств, снизить уровень платежеспособности организации, вызвать впоследствии значительные расходы по взысканию долгов, а в конечном итоге снизить рентабельность оборотных активов и используемого капитала.

Таким образом, дебиторская и кредиторская задолженность являются естественными составляющими бухгалтерского баланса организации. Они возникают в результате несовпадения даты появления обязательств с датой платежей по ним. На финансовое состояние организации оказывают влияние как размеры балансовых остатков дебиторской и кредиторской задолженности, так и период оборачиваемости каждой из них. Если дебиторская задолженность больше кредиторской, это является возможным фактором обеспечения высокого уровня коэффициента общей ликвидности. Одно-

временно это может свидетельствовать о более быстрой оборачиваемости кредиторской задолженности по сравнению с оборачиваемостью дебиторской задолженности. В таком случае в течение определенного периода долги дебиторов превращаются в денежные средства через более длительные временные интервалы, чем интервалы, когда организации необходимы денежные средства для своевременной уплаты долгов кредиторам. Соответственно, возникает недостаток денежных средств в обороте, сопровождающийся необходимостью привлечения дополнительных источников финансирования. Последние могут принимать форму либо просроченной кредиторской задолженности, либо банковских кредитов. Следовательно, возникает необходимость одновременного управления движением как дебиторской, так и кредиторской задолженности.

Библиографический список

1. Езангина, И. А., Чан, В. Т., Григорян, А. С. Современные аспекты оптимизации дебиторской задолженности хозяйствующих субъектов / Символ науки. 2018. № 3-1. С. 56-60.
2. Керимов В. Э. Бухгалтерский финансовый учет. – М.: Дашков и Ко, 2017. –704 с.
3. Козлов Ю. Е. Управление дебиторской и кредиторской задолженностью // Молодой ученый. — 2018. — №40. — С. 56-58. — URL <https://moluch.ru/archive/278/62775/>
4. Сысоева, И.А. Дебиторская и кредиторская задолженность.//Бухгалтерский учет. -2018. -№1.-с. 17-28
5. Юрьева, А.Ю., Шилова Л.Ф. Методика оценки эффективности в дебиторскую задолженность / Евразийский научный журнал. 2018. № 6. С. 16-19.

ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Сидорова Н. А.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Актуальность темы исследования проявляется в том, что путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

На основе вышеизложенного была сформулирована тема нашей статьи – «Мотивация муниципальных служащих как фактор повышения эффективности деятельности органа местного самоуправления»

При исследовании удовлетворенности сотрудников департамента образования администрации города Сургута был использован тест индивидуальной мотивации, направленный на выявление основных мотивов, стимулирующих служащих в процессе трудовой деятельности. По результатам теста графически изображается мотивационный профиль, описывающий значимые и незначимые 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, обучаемость;
- «определенность» – наличие определенности и стабильности в работе;
- «здоровье и комфорт» – необходимость благоприятных условий работы;
- «творчество и независимость» – потребность в самостоятельной и разнообразной деятельности;
- «деньги» – стремление к материальному благополучию и финансовым достижениям;
- «взаимоотношения» – ориентация на коллектив и поддержание конструктивных взаимоотношений на работе;
- «преодоление и рост» – направленность на осуществление сложных планов и идей, карьерный рост;
- «престиж» – потребность в высоком статусе, положении и признании заслуг в деятельности.

Интерпретация результатов теста индивидуальной мотивации позволила выявить определенные особенности мотивационной сферы сотрудников департамента образования администрации города Сургута.

1. Достаточно высокие показатели мотивационной направленности были получены по следующим значениям:

- мотивация достижения – это означает, что сотрудникам Департамента образования Администрации города Сургута, скорее всего, свойственна ориентация на достижения, стремление проявлять себя, потребность

познания нового и расширения сферы деятельности и общения (средний балл – 7,0);

– внешняя мотивация – это означает, что для них характерна готовность прилагать усилия ради определенных выгод, материальных благ, ориентированность на финансовые и карьерные достижения (средний балл – 6,7);

– мотивация взаимоотношений – из этого мы можем сделать вывод, что у них выражены актуальное стремление налаживать и поддерживать контакты с коллегами, определенная ориентация на команду и коллектив, стремление реализовать свои коммуникативные навыки и способности, что для этих людей имеет значение принятие коллективом, дружественная атмосфера и микроклимат, направленность на коллективную деятельность (средний балл – 6,4).

2. Относительно высокие показатели выявились в отношении следующих мотивационных шкал:

– «познание и интерес» – отсюда следует вывод об устойчивом стремлении испытуемых к профессиональному развитию, ориентированности на выполнение определенного круга интересных и познавательных задач в рамках профессиональной деятельности (средний балл – 6,1);

– «определенность» – это демонстрирует устойчивую потребность иметь уверенность в стабильности работы, заинтересованность в четких и прописанных условиях работы, нормированном графике работы и наличии социальных льгот (средний балл – 6,0).

3. Среди полученных результатов выявлены шкалы среднего уровня, которые показывают умеренную заинтересованность в данных стимулах:

«творчество и независимость» – у испытуемых относительно выражено стремление к творческой и самостоятельной деятельности, к реализации своих идей и воплощении своего потенциала в деятельности (средний балл – 5,5);

«престиж» – для них характерна умеренная заинтересованность в престижности работы, статусе, общественной значимости и признании (средний балл – 5,4);

«здоровье и комфорт» – у госслужащих выявлено незначительное стремление работать только в комфортных и благоприятных для самочувствия условиях, при этом ориентация на заботу и внимание к своему здоровью находятся на среднем уровне и отмечается достаточно ровное отношение к повышенным нагрузкам и перенапряжению (средний балл – 5,2).

4. Согласно полученным данным, кроме достаточно высоких показателей по мотивационным профилям, выявлены шкалы с относительно сниженными значениями. Данные мотивационные стимулы являются в

меньшей степени существенными и значимыми в профессиональной деятельности сотрудников департамента образования администрации города Сургута:

– «мотивация преодоления, роста» – это означает, что у испытуемых недостаточно выражена направленность на осуществление сложных планов, идей и проектов (средний балл – 4,9);

– «мотивация сохранения» – следовательно, они в меньшей степени ориентированы на сохранение имеющегося уровня, деятельность без приложения особых усилий не является для них привлекательной и они предпочитают избегать стагнации и застоя в работе (средний балл – 3,8);

– «внутренняя мотивация» – у данных госслужащих снижено стремление работать ради призвания и поиска себя в деятельности (средний балл – 3,5).

Проведя детальный анализ полученных данных, мы определили, что 80 % сотрудников департамента образования администрации города Сургута имеют направленность на мотивацию достижения, 60 % сотрудников демонстрируют направленность на внешнюю мотивацию, 45 % – на мотивацию взаимоотношений, у 40 % сотрудников выражена мотивация на познание и интерес, у 35 % сотрудников – мотивация на определенность и т. д.

Для определения эффективности деятельности менеджеров по персоналу мы использовали методику «Изучение эффективности деятельности управленца».

Для этого нами был организован анонимный опрос сотрудников департамента образования администрации города Сургута, целью которого было узнать, насколько менеджеры по управлению мотивацией труда ответственны своей должности. Предлагалось оценить менеджеров из отдела управления персоналом (9 человек).

Подводя итог аналитической части нашего исследования, отметим, что в данной организации преобладает низкий уровень трудовой мотивации из-за низкой стимуляции трудовой деятельности сотрудников. Можно предположить, что это связано со средним показателем профессиональной компетентности менеджеров по управлению персоналом, так как в результате анонимного опроса о профессиональных качествах управленцев у менеджеров по персоналу данной организации выявлен лишь средний уровень профкомпетентности. Таким образом, мы видим, что в департаменте образования администрации города Сургута недостаточно четко организована служба управления трудовой мотивацией персонала: недостаточно разработана система стимулирования труда сотрудников, низок уровень личной мотивации работников, управленческие кадры недостаточно квалифицированы.

Для совершенствования действующей в департаменте образования администрации города Сургута системы трудовой мотивации персонала должна быть проведена серьезная аналитическая работа. При этом важно получить ответы на следующие вопросы.

1. На какие категории работников должна быть ориентирована система стимулирования?

2. Что именно является основным результатом работы каждой из выделенных категорий?

3. Соответствуют ли качество и полнота должностных инструкций установленным требованиям?

4. Насколько полно работники информированы о том, каких результатов работы ожидает от них организация (руководство)?

5. Есть ли примеры недопонимания требований, предъявляемых к работникам со стороны организации?

6. Какие методы используются в организации для оценки рабочих результатов основных категорий работников?

7. Как реализуется контроль за выполнением работы?

8. Сколько градаций по оплате труда условно можно выделить в данной организации?

9. Что лежит в основе этих градаций (уровень квалификации, требующийся для выполнения работы, уникальность выполняемой работы, прибыль, которую приносит данный работник организации, степень ответственности, важности выполняемой и работы, степень трудоемкости работы и др.)?

10. За что людям в организации платят деньги? Какие результаты стимулируются? Какие критерии используются для оценки рабочих результатов основных категорий персонала? Какие качества работников, какое рабочее поведение поощряются существующей системой стимулирования?

11. Какие формы материального и нематериального стимулирования используются в организации?

12. Какие недостатки имеются в действующей в организации системе стимулирования?

После получения ответов на эти вопросы можно проводить реорганизацию системы воздействия на трудовую мотивацию персонала.

Библиографический список

1. Белова, А. В. Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала [Электронный ресурс] / А. В. Белова // Молодой ученый. – Казань, 2016. – № 9. – С. 491–494. – URL: <https://moluch.ru/archive/113/28868/>

2. Бердиев, Т. А. Понятие мотивации трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Т. А. Бердиев, Е. Ю. Ортиков // Молодой ученый. – Казань, 2016. – № 7.2. – С. 83–86. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/27803/>
3. Буркецова, А. Н. Мотивация труда персонала [Электронный ресурс] / А. Н. Буркецова // Молодой ученый. – Казань, 2016. – № 12. – С. 1147–1150. – URL: <https://moluch.ru/archive/116/31257/>
4. Голиков, Д. А. Проблема мотивации в современном менеджменте [Электронный ресурс] / Д. А. Голиков // Молодой ученый. – Казань, 2015. – № 1. – С. 188–191. – URL: <https://moluch.ru/archive/81/14645/>
5. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие [Текст] / А. П. Егоршин. – 3-е изд., перераб и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011 с. 29–38.
6. Захарова, Л. Н. Психология управления: учебное пособие [Текст] / Л. Н. Захарова. – М. : Логос, 2017.– 376 с.
7. Ефимова, И. А. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях / И. А. Ефимова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – М., 2016. – № 5 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11447> (
8. Кошелева, Ю. Мотивация персонала [Текст] / Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева // Управление персоналом. – М. : ООО «Деловые технологии», 2012. – № 16. – С. 12–34.
9. Мотивация [Электронный ресурс]. – URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация>
10. Ноздрина, Е. Е. Система нематериальной мотивации персонала: 5 основных правил создания [Электронный ресурс] / Е. Е. Ноздрина, А. Д. Казакова, А. Д. Свириденко, В. В. Якуненкова, О. В. Рожкова, А. С. Добрынин, Н. Д. Малышев, С. А. Юрцев, И. Д. Бранд, Н. С. Мамонтов // Молодой ученый. – Казань, 2015. – № 15. – С. 403–405. – URL: <https://moluch.ru/archive/95/21133/>
11. Система формирования заработной платы с учетом стимулирующих выплат в современных организациях [Электронный ресурс] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – URL: <http://applied-research.ru/ru/article/view?id=6347>

УПРАВЛЕНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Соклаков К. Ф.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Занятость населения является одним из важнейших параметров оценки состояния экономики и эффективности государственного управления. Цель государственной политики в этой сфере заключается в обеспечении максимально полного вовлечения населения в процессы социально-

экономического развития. Управление занятостью предполагает обеспечение баланса спроса и предложения на труд различной квалификации, рост уровня доходов и качества жизни населения, создание условий кадрового обеспечения для формирования и реализации предпринимательской и творческой инициативы [1, с. 43–52; 2, с. 94–101].

В законе РФ «О занятости населения Российской Федерации» от 19 апреля 1991 № 1032-1 [3] устанавливаются направления государственной политики в этой сфере. Во-первых, это содействие в поиске работы и обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в реализации конституционных прав на добровольный труд и свободный выбор занятости, повышение качества жизни населения и создание условий, которые обеспечивают достойную жизнь и свободное развитие человека. Во-вторых, это работа органов власти, направленная на защиту национального рынка труда, развитие трудовых ресурсов, поддержку трудовой, предпринимательской и творческой инициативы [4, с. 67–73]. В-третьих, это координация работы участников рынка труда.

Для понимания занятости как объекта государственного регулирования в современных условиях рынка необходимо охарактеризовать протекающие в ней процессы. Региональное разнообразие проявляется не только в уровне экономической активности, занятости и безработицы, но также и в структуре занятости, условиях труда, гендерных и возрастных различиях работающего населения. Спрос на рабочую силу зависит и от структуры экономики, и от уровня развития территории, предложение – от динамики численности и половозрастного состава населения, уровня его образования, социокультурных особенностей и т. д. На региональном уровне политика занятости означает содействие полной, продуктивной работе и свободно избранной занятости, направленной на создание условий для реализации права граждан на труд на территориях, находящихся в пределах компетенции органов власти соответствующего уровня (республики, края, области, автономной области, автономного округа, района и города). Одна из важнейших задач мероприятий по содействию занятости – это сокращение количества безработного населения. По данным за 2017 г., Красноярский край находится на 32 месте по уровню безработицы, который составил 5,55 %, тогда как средний уровень по стране был 5,46 %. В 2018 г. уровень безработицы в крае составил 6 %.

По данным службы государственной статистики по Красноярскому краю, уровень безработицы за 13 лет существенно снизился, а последние 3 года он держится в диапазоне 5,5–6 %. Уровень регистрируемой безработицы, как правило, ниже, поскольку не все безработные встают на учет в

службу занятости. Так, уровень зарегистрированной безработицы сократился с 1,9 % на 1 января 2017 г. до 1,6 % на этот же период 2018 г. Это минимальное значение данного показателя за последние 19 лет. Оно меньше, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу (1,7 %) и сравнимо со средним показателем по Российской Федерации (1,3 %). Во многом благоприятная ситуация на рынке труда края обусловлена экономическим положением территории. Благодаря богатому ресурсному потенциалу Красноярский край является одним из наиболее индустриально развитых регионов России. Красноярский край устойчиво входит в первую десятку субъектов Российской Федерации по объему валового регионального продукта. Сегодня он составляет более триллиона рублей. Более половины ВРП обеспечивает промышленный комплекс Красноярского края, в частности цветная металлургия, нефтегазовая отрасль, электроэнергетика, горнодобывающая промышленность, лесозаготовка и лесопереработка.

Тем не менее в Красноярском крае проблема занятости населения достаточно серьезна, особенно для молодежи и инвалидов. Необходимость решения проблемы занятости обусловила принятие на региональном уровне закона о занятости, который вступил в силу с 1 января 2012 г. [1]. Работают краевые программы содействия занятости. Меры, предусмотренные программами, включают в себя профессиональную ориентацию школьников на востребованные профессии, обучение молодежи в учреждениях профобразования, переподготовку взрослого населения, привлечение кадровых ресурсов с других территорий, повышение привлекательности имеющихся рабочих мест. После реализации программы в 2018 г. в Красноярском крае зафиксировано снижение числа безработных. Уровень зарегистрированной безработицы на конец года составил 1,35 % экономически активного населения, тогда как на начало года – 1,6 %. При содействии органов службы занятости нашли работу 91,4 тыс. человек, в т. ч. 36,1 тыс. безработных граждан, приступили к профессиональному обучению по направлению органов службы занятости 8,4 тыс. безработных граждан. На 23,1 % снизился уровень безработицы среди молодежи. В течение 2018 г. численность безработной молодежи сократилась почти на 1,5 тыс. человек. Число не востребованных на рынке труда выпускников в 2018 г. сократилось почти в 1,5 раза по сравнению с показателем 2012 г. В 2018 г. в Красноярском крае по сравнению с другими регионами Сибирского федерального округа наблюдается самый высокий уровень трудоустройства. Одним из приоритетных направлений работы службы является содействие занятости инвалидов. В рамках программы «Содействие занятости населения Красноярского края» в

2018 г. было трудоустроено более 2,8 тыс. инвалидов. В этом же году реализовывалась «Региональная программа дополнительных мероприятий, направленных на содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в Красноярском крае в 2018 году», которая позволила оборудовать за счет средств бюджета 215 рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Для обеспечения трудовыми кадрами инвестиционных проектов края и трудоустройства населения агентством труда и занятости населения Красноярского края сформирован единый краевой реестр инвестиционных проектов, по которым работодателями заявлена кадровая потребность. В случае отсутствия трудовых ресурсов необходимой квалификации организуется обучение безработных граждан. За 2018 г. по наиболее востребованным на инвестиционных проектах профессиям (водитель автомобиля, электрогазосварщик, машинист крана (крановщик), машинист автогрейдера и др.) обучено более 1,9 тыс. безработных.

В результате проводимой работы по кадровому обеспечению инвестиционных проектов края в 2018 г. за счет всех источников трудовых ресурсов заполнено более 11 тыс. вакансий (80 % заявленной потребности). В том числе трудоустроено более 1,6 тыс. безработных жителей края, зарегистрированных в службе занятости населения.

С 2014 г. действует государственная программа Красноярского края о содействии занятости населения, ответственный исполнитель которой – агентство труда и занятости населения Красноярского края. Цель программы – обеспечение государственных гарантий в области содействия занятости населения. Ее задачами являются повышение занятости и социальная защита от безработицы населения Красноярского края, а также создание условий для эффективного, ответственного и прозрачного управления финансовыми ресурсами в рамках выполнения установленных функций и полномочий.

В принятой программе отмечаются следующие основные направления краевой политики в сфере занятости населения:

- создание новых условий для повышения профессиональной мобильности населения Красноярского края, привлечения необходимых трудовых ресурсов из других регионов, минимизация оттока местных трудовых ресурсов;
- развитие малого и среднего предпринимательства, обеспечивающего рациональную структуру экономики, занятость и доходы населения;
- развитие системы профессиональной ориентации;
- оптимизация структуры рабочей силы, повышение качества рабочей силы через развитие системы образования взрослого населения;

– повышение экономической активности населения, в том числе обеспечение совмещения родительских обязанностей с профессиональной деятельностью путем повышения квалификации и переобучения женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, профессиям, востребованным на рынке труда.

Данная программа, по мнению разработчиков, будет:

– содействовать трудоустройству граждан: 72 % граждан, обратившихся за содействием в органы службы занятости с целью поиска подходящей работы, будут трудоустроены, прогнозируемый коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда не превысит 0,9;

– повышать конкурентоспособность граждан на рынке труда: 80 % граждан, признанных в установленном порядке безработными, прошедших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, будут трудоустроены;

– способствовать социальной поддержке безработных граждан: все фактически безработные будут признаваться безработными в установленном порядке и своевременно получать пособие;

– повышать качество и доступность государственных услуг в сфере содействия занятости населения: 90% получателей государственных услуг будут довольны их качеством.

Первые итоги работы программы показали, что с начала 2014 г. трудоустроились 15,4 тыс. граждан, что составляет 62,6 % от общего числа обратившихся за содействием в поиске работы.

Поскольку безработица влечет за собой не только экономические последствия, но и социальные, психологические, нравственные, то проблема занятости и ее регулирования является одной из приоритетных задач федеральных, региональных и местных органов власти. Решение данной проблемы требует значительных финансовых ресурсов. При отсутствии финансирования из федерального бюджета дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, а также мероприятий по социальной поддержке безработных граждан существует риск, что мероприятия не состоятся.

В целях повышения эффективности государственного управления занятостью населения необходимо более полное вовлечение Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных подразделений в решение вопросов предупреждения проблем занятости и безработицы населения. Является целесообразной разработка стратегий развития служб занятости населения субъектов Российской Федерации как структурных элементов

стратегий социально-экономического развития регионов и стратегии развития Федеральной службы по труду и занятости. Благодаря этим документам, включенным в систему стратегического планирования Российской Федерации, с организационной точки зрения будет возможно проведение согласования по вопросам труда и занятости населения отраслевых и региональных документов стратегического планирования, а также документов, разрабатываемых на федеральном и региональном уровне управления.

Библиографический список

1. Красноярский край. Законы. О содействии занятости населения в Красноярском крае : закон Красноярского края от 1 декабря 2011 г. № 13-6604 [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/18619468/>
2. Российская Федерация. Законы. О занятости населения в РФ : федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 [Текст] // Собрание законодательства РФ. – М. : Юридическая литература, 22.04.1996. – № 17. – Ст. 1915.
3. Квеско, Р. Б. Занятость населения и ее регулирование : учебное пособие [Текст] / Р. Б. Квеско. – Томск : Изд-во ТПУ, 2015. – 102 с.
4. Курс экономической теории [Текст] / под ред. М. Н. Чепурина, Е. А. Киселевой. – Киров : АСА, 2007. – 848 с.

ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ И ТРАДИЦИОННЫЙ МАРКЕТИНГ: СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ

Стомпор Н. А.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Интернет-маркетинг – это действия, направленные на продвижение товаров и услуг в интернете. Основная цель интернет-маркетинга – превратить посетителей сайта в покупателей и увеличить прибыль.

У интернет-маркетинга есть три важных преимущества:

- интерактивность – возможность напрямую взаимодействовать с аудиторией;
- таргетирование – механизм, позволяющий выделять из всей имеющейся аудитории только целевую и показывать рекламу именно ей;
- веб-аналитика – анализ, позволяющий определить, какие действия оказались максимально эффективными и привлекли на сайт больше посетителей, которые впоследствии будут делать покупки.

Использование Интернета приносит новые особенности и преимущества по сравнению с маркетингом, основанным на традиционных технологиях. Вот некоторые из них.

1. Переход ключевой роли от производителей к потребителям. Одним из наиболее фундаментальных качеств, привнесенных Интернетом в мир современной коммерции, является переход ключевой роли от производителей к потребителям. Интернет сделал реальностью для компаний возможность привлечь внимание нового клиента всего за десять секунд, проведенных им перед экраном компьютера. Однако в то же время он дал возможность тому же пользователю за несколько щелчков мыши перейти к любому из конкурентов. В такой ситуации внимание покупателей становится самой большой ценностью, а установленные взаимоотношения с клиентами – главным капиталом компании.

2. Глобализация деятельности и снижение транзакционных издержек. Интернет значительно изменяет пространственно-временной масштаб ведения коммерции. Он является глобальным средством коммуникации, не имеющим каких-либо территориальных ограничений, при этом стоимость доступа к информации не зависит от степени удаленности целевой аудитории, в противоположность традиционным средствам, где эта зависимость прямо пропорциональна. Таким образом, электронная коммерция позволяет даже самым мелким поставщикам достигать глобального присутствия и заниматься бизнесом в мировом масштабе. Соответственно, заказчики также получают возможность глобального выбора из всех потенциальных поставщиков, предлагающих требуемые товары или услуги, независимо от географического расположения. Расстояние между продавцом и покупателем играет роль лишь с точки зрения транспортных издержек уже на этапе доставки товара.

Временной масштаб в среде Интернета также значительно отличается от обычного. Высокая эффективность коммуникативных свойств Интернета обеспечивает возможность сокращения времени на поиск партнеров, принятие решений, осуществление сделок, разработку новой продукции и т. д. Информация и услуги в Интернете доступны круглосуточно. Кроме того, его коммуникативные характеристики обладают высокой гибкостью, позволяющей легко производить изменения представленной информации и тем самым поддерживать ее актуальность без временной задержки и затрат на распространение.

3. Персонализация взаимодействия и переход к маркетингу «один к одному». Используя средства электронного взаимодействия, компании

могут получать подробную информацию о запросах каждого индивидуального заказчика и автоматически предоставлять продукты и услуги, соответствующие индивидуальным требованиям. Одним из простых примеров может служить индивидуальное представление сайта для каждого из клиентов или партнеров компании.

В результате Интернет позволяет перейти от массового маркетинга к маркетингу «один к одному». В табл. 1 приведены данные по сравнению характеристик массового маркетинга с маркетингом «один к одному».

Таблица 1

Сравнение массового маркетинга и маркетинга «один к одному»

Массовый маркетинг	Маркетинг «один к одному»
Усредненный покупатель	Отдельный покупатель
Анонимность покупателя	Характеристики покупателя
Стандартный продукт	Специальное маркетинговое предложение
Массовое производство	Специальное производство
Массовое распределение	Индивидуальное распределение
Массовая реклама	Индивидуальное обращение
Массовое продвижение	Индивидуальные стимулы
Одностороннее обращение	Двусторонние обращения
Масштабная экономика	Целевая экономика
Доля рынка	Доля покупателей
Все покупатели	Потенциально прибыльные покупатели
Привлечение покупателей	Удержание покупателей

4. Снижение трансформационных издержек. Снижение трансформационных издержек может достигаться за счет оптимального выбора структуры товарного ассортимента, сокращения времени на разработку и внедрение новой продукции, обоснованной политики ценообразования, снижения числа посредников, затрат на сбыт и т. д.

Например, одним из способов снижения трансформационных издержек может быть сокращение каналов распространения товаров. Причиной со-

кращения каналов распространения является возможность для фирм взять на себя функции, традиционно выполняемые специалистами промежуточных звеньев, так как Интернет предоставляет более эффективные возможности взаимодействия с потребителями и одновременно позволяет отслеживать информацию о них.

Особый случай – продукты и услуги, которые могут быть доставлены электронным способом. При этом путь доставки сокращается максимально. Электронный способ широко применяется для доставки цифровых продуктов индустрии развлечений (фильмы, видео, музыка, журналы и газеты), информации, средств обучения и эффективно используется компаниями, занимающимися разработкой и поставкой программного обеспечения.

Таким образом, благодаря продуманному интернет-маркетингу можно минимизировать затраты на продвижение нового товара или услуги.

Библиографический список

1. Божук, С. Г. Маркетинговые исследования. Основные концепции и методы : учебник для академического бакалавриата [Текст] / С. Г. Божук. – М. : Юрайт, 2017. – 280 с.
2. Данченко, Л. А. Основы маркетинга : учеб. пособие [Текст] / Л. А. Данченко. – М., 2003 – 262 с.
3. Котлер, Ф. Маркетинг, менеджмент : экспресс-курс. 2-е изд. [Текст] / Ф. Котлер : [перев. с англ.] – СПб., 2006 – 464 с.
4. Панкрухин, А. П. Маркетинг : учебник [Текст] / А. П. Панкрухин. – М. : Омега-Л, 2005. – 656 с.
5. Черчилль, Г. А. Маркетинговые исследования [Текст] / Г. А. Черчилль : [перев. с англ.]. – СПб : Питер, 2001 г. – 752 с.
6. Assael, H. Attitudes and awareness as predictors of market share [Text] / H. Assael, G. S. Day // Journal of Advertising Research. – New York : The Free Press, 1968. – 8 (4). – Pp. 3–10.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Талипова А. М.,

Омская гуманитарная академия

научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Местное самоуправление занимает особое место в общей системе управления государством. Оно осуществляет связь между государством и населением.

Местное самоуправление – форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных законами, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и / или через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения и с учетом исторических и иных местных традиций.

Это определение говорит о том, что органы местного самоуправления беспрепятственно реализуют свое функциональное назначение в пределах своей территории. Функциональная роль местного самоуправления определяется специфическим содержанием вопросов местного значения. С одной стороны, государственная власть обязана содействовать развитию местного самоуправления, с другой – местное самоуправление должно осуществляться в рамках закона и нести ответственность не только перед местным сообществом, но и перед государством. Принцип ответственности местного самоуправления перед государством трудно поставить под сомнение: он вытекает из требования единства всех частей государства. Вместе с тем существуют серьезные разногласия по вопросу форм и способов государственного контроля над законностью действий местного самоуправления [1].

Государственное и муниципальное управления различаются не только тем, что осуществляются на разных уровнях организации власти, но также и целями, задачами, субъектами и объектами управления, реализуемыми функциями, полномочиями и управленческими технологиями и процедурами. В рамках государственного управления реализуются функции управления в различных сферах общественной жизни: политической, экономической, социальной и т. д. Государственное управление в широком смысле характеризует всю деятельность государства по организующему воздействию со стороны специальных субъектов права на общественные отношения, т. е. это практическая деятельность органов государственной власти в масштабах всего общества. Муниципальное управление имеет свойства более узкого уровня: управленческое воздействие опирается на права, обязанности и ответственность органов власти местного самоуправления и локализуется в пределах местного сообщества, т. е. распространяется на население, проживающее на территории определенного муниципального образования. Муниципальное управление осуществляет функции управления по решению вопросов местного значения, исходя из локальных интересов населения, его исторических, национальных и иных особенностей и традиций, реализуя закрепленные государственным правом полномочия.

Следовательно, местная (муниципальная) власть и государственная власть, а значит, муниципальное и государственное управление тесно взаимосвязаны: у них один источник власти – народ, они выполняют общую для всех функцию: обеспечивают нормальные условия жизни граждан, призваны защищать их права, свободы и законные интересы.

Механизм взаимодействия государственных и муниципальных органов – система отношений органов власти в процессе совместного решения вопросов, представляющих общий интерес, без передачи друг другу полномочий.

Деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления строится на принципах взаимодействия:

- законности;
- добровольности;
- учета совместных интересов и взаимной ответственности;
- сохранения независимости муниципальной власти.

Взаимодействие органов государственного и муниципального управления при решении вопросов, имеющих взаимный интерес, а также принимаемые при этом правовые акты должны основываться на соблюдении требований федерального законодательства, законодательства субъектов Российской Федерации, уставов муниципальных образований и исключать возможность произвольных действий их участников.

Основными формами взаимоотношений государственных и муниципальных органов власти, осуществляемых без взаимной передачи полномочий друг другу, являются договоры и соглашения, а также совместное создание государственно-муниципальных организаций, выполняющих общие задачи и функции.

Договорная форма взаимоотношений является основной и применяется во всех случаях, когда условия взаимодействия требуют детального определения прав, обязанностей и ответственности договаривающихся сторон, а также если они связаны с расходованием финансовых средств, обусловливающих обязательное утверждение договора законодательным органом государственной власти и представительным органом местного самоуправления [2].

Соглашения заключаются между главами государственных и муниципальных органов исполнительной власти по вопросам, касающимся компетенции органов исполнительной власти и не требующим дополнительных финансовых ресурсов, помимо запланированных бюджетных и внебюджетных ассигнований финансового года на проводимые мероприятия.

Для организации постоянного взаимодействия и решения отдельных вопросов, а также для разработки условий заключаемых договоров и соглашений органы государственной власти и органы местного самоуправления создают совместные координационные, консультативные, совещательные и иные постоянно или временно действующие рабочие группы, решения которых носят рекомендательный характер. Рабочие органы готовят проекты правовых актов и проверяют условия, обязательные для включения в договоры и соглашения, вырабатывают согласительные процедуры решения вопросов, готовят предложения по совершенствованию механизма взаимодействия органов государственной и муниципальной власти по вопросам, имеющим взаимный интерес.

Договоры и соглашения подписываются главами исполнительных органов власти, а те, которые не требуют утверждения со стороны законодательного органа государственной власти и представительного органа муниципального образования, вступают в силу с момента их подписания должностными лицами, представляющими договаривающиеся стороны. Все остальные договоры и соглашения вступают в силу после их утверждения в представительных органах власти. Документы, затрагивающие права и законные интересы населения территории, вступают в силу после их официального опубликования в средствах массовой информации [3].

Договоры и соглашения в обязательном порядке должны определять источники финансирования совместных мероприятий и иных актов взаимодействия государственных и муниципальных органов власти и устанавливать обязательства сторон по обеспечению этого взаимодействия материально-финансовыми ресурсами.

При осуществлении совместной деятельности путем создания государственно-муниципальных организаций органы государственной и муниципальной власти создают наблюдательные советы и иные централизованные учреждения, компетенция которых определяется уставами этих организаций. Государственно-муниципальная организация – это, по гражданскому праву Российской Федерации, коммерческая организация в форме унитарного предприятия, образуемого в случаях, предусмотренных законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях по решению органов исполнительной власти на базе имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности. Руководство им основывается на праве оперативного управления либо на праве хозяйственного ведения.

Взаимодействие органов государственной и муниципальной власти по вопросам, представляющим взаимный интерес или имеющим значение для

населения субъекта Российской Федерации и отдельных муниципальных образований, определяется такими направлениями, как:

- разработка и реализация долгосрочных программ и планов социально-экономического развития территорий;
- выполнение задач и функций, отнесенных федеральным законодательством к совместному ведению государственных (региональных) и муниципальных органов;
- решение отдельных вопросов, когда взаимная передача полномочий невозможна или не состоялась по различным причинам;
- координация усилий для выполнения задач, имеющих большое значение для населения субъекта федерации и муниципальных образований (укрепление общественного порядка, социальная помощь, занятость населения, здравоохранение, охрана природы, реформирование экономики, выравнивание социально-экономического положения и др.);
- обеспечение внутреннего разделения труда и специализации муниципальных образований, налаживание кооперации между субъектами хозяйствования;
- создание условий для структурной перестройки муниципального хозяйства;
- формирование нормативно-правовой базы для решения вопросов местного самоуправления и его реформирования в новых условиях;
- создание совместных государственно-муниципальных организаций.

Указанные направления взаимодействия государственных и муниципальных органов власти должны обеспечивать развитие территории как единого социально-экономического комплекса. [4]

Таким образом, взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления – важнейшая многоплановая проблема, затрагивающая все стороны жизнедеятельности общества: политические, социально-экономические, финансовые и прочие. Достижение баланса во взаимоотношениях между органами различных властно-управленческих уровней требует от всех участников данного процесса сложных и комплексных решений на основе взаимного согласия и понимания роли и ответственности каждой из властных составляющих государственного и муниципального управления.

Библиографический список

1. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления : курс лекций [Текст] / Г. В. Атаманчук. – М. : Омега-Л, 2013. – 584 с.

2. Василенко, И. А. Государственное и муниципальное управление : учебник для академического бакалавриата. 6-е изд., перераб. и доп. [Текст] / И. А. Василенко. – М. : Юрайт, 2014. – 494 с.

3. Гимазова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление : учебник для бакалавров [Текст] / Ю. В. Гимазова ; под ред. Н. А. Омельченко ; гос. ун-т упр. – М. : Юрайт, 2014. – 453 с.

4. Джамалудинова, М. Ю. Государственное и муниципальное управление. Введение в специальность : учеб. пособие [Текст] / М. Ю. Джамалудинова.– М. : Русайнс, 2015. – 104 с.

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КГУ «ПЕРВАЯ ГИМНАЗИЯ»

Тарасенко В. С.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. полит. н., доцент Ю. П. Денисов

Актуальность темы данной статьи обусловлена тем, что, несмотря на значительное количество научных работ, посвященных проблемам формирования и развития организационной культуры, в настоящее время мало исследованы аспекты совершенствования организационной культуры образовательных учреждений, а также статусом исследуемого образовательного учреждения.

Целью исследования в рамках нашей статьи является оценка корпоративной культуры организации и выработка рекомендаций по повышению ее уровня.

Исследование корпоративной культуры проводилось на базе коммунального государственного учреждения «Первая гимназия» города Петропавловска Северо-Казахстанской области» (далее – КГУ «Первая гимназия»). КГУ «Первая гимназия» является некоммерческой организацией, обладающей статусом юридического лица, созданной в организационно-правовой форме государственного учреждения для осуществления образовательных функций.

Гимназия – это учебное заведение, реализующее общеобразовательные и дополнительные образовательные учебные программы начального, основного среднего и общего среднего образования, обеспечивающие расширенное и углубленное образование по общественно-гуманитарному и иным направлениям обучения в соответствии со склонностями и способностями обучающихся [1].

Предметом деятельности КГУ «Первая гимназия» является реализация образовательных программ начального, основного и общего среднего образования [2, с. 3].

Процесс изучения организационной культуры включает:

- 1) особенности повседневного поведения членов коллектива;
- 2) причины поведения членов коллектива;
- 3) базовые представления [3, с. 153].

Важным элементом корпоративной культуры являются традиции. Анализ традиций гимназии позволил выявить следующие ценности:

- 1) уважение личности ученика и учителя;
- 2) создание условий для развития каждого ученика с учетом его индивидуальных способностей;
- 3) организация непрерывного образования ученика;
- 4) признание любых позитивных изменений в процессе и результатах образовательной деятельности ученика;
- 5) использование передовых педагогических технологий в сочетании с эффективными традиционными методами обучения;
- 6) сохранение и передача передового педагогического опыта.

Девиз гимназии: «Через профессионализм педагогов к воспитанию конкурентоспособного выпускника» [4].

Основополагающие принципы работы гимназии – это:

- 1) создание содержательных и организационных условий для личностного саморазвития учащихся, осознания ими самих себя и своего места в мире, понимания других людей, закономерностей мира;
- 2) создание качественной системы образования как условия развития личности ученика;
- 3) внедрение инновационных методов обучения и воспитания, содействующих развитию у гимназистов стремления к саморазвитию;
- 4) совершенствование органов ученического самоуправления, детской общественной организации;
- 5) совершенствование профессионального развития учителя;
- 6) сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- 7) взаимодействие с семьей и местным социумом [4].

Оценка корпоративной культуры КГУ «Первая гимназия» проводилась с помощью различных методов, включая социометрическое тестирование по методике Дж. Морено, наблюдение, опрос, интервью, анкетирование.

На основании анализа сильных и слабых факторов, влияющих на развитие гимназии, можно выделить ряд преимуществ и проблем, влияющих

на ее конкурентоспособность. В процессе исследования изучались внутренние нормативные документы учреждения, включая устав КГУ «Первая гимназия» и правила внутреннего распорядка [5].

Анализ управления и информационной структуры КГУ «Первая гимназия» показал, что сейчас в организации распространена культура личности и власти, в то время как для организаций подобного типа предпочтительна культура личности и задачи.

Информация и влияние идут от человека к человеку на основе отношений, в которые люди свободно вступают ради работы, знаний, взаимной поддержки и удовольствия. Координирующая функция может установить общеобязательный для каждого сотрудника вклад, необходимый для плодотворной работы организации. Эти задачи определяются общим соглашением (факт – 37,9 %, предпочтительно – 46,4 %);

Приказ идет сверху вниз по принципу лестницы, так что любой, находящийся выше, имеет власть над тем, кто ниже. Информация распространяется вверх посредством последовательных распоряжений.

Оценка степени удовлетворенности сотрудников гимназии показала, что опрашиваемые скорее удовлетворены условиями труда, режимом работы, размером заработка, разнообразием работы и отношениями с руководством. Административный и основной персонал доволен перспективами карьерного роста, работники имеют возможность творческой самореализации. Вспомогательный персонал, наоборот, не удовлетворен ограниченными возможностями продвижения по службе в организации. Отрицательным моментом, выявленным в ходе исследования, является то, что большинство респондентов (низкий балл по разделам) не удовлетворено отношениями с коллегами (это говорит о неблагоприятном социально-психологическом климате в организации) и недоволено социальными гарантиями, которые существуют в ней. Выявленные проблемы требуют внимания руководства и кадровой службы предприятия, поскольку они оказывают негативное влияние на производительность труда работников и эффективность деятельности организации.

К нерешенным проблемам развития КГУ «Первая гимназия» следует отнести:

– ригидность управленческой системы, которая не всегда своевременно реагирует на актуальные нужды потребителей, в результате чего качество образовательной деятельности не в полной мере соответствует уровню гимназического статуса;

- недостаточную развитость образовательного пространства гимназии в области возможностей творческой самореализации для детей;
- отсутствие системности при организации процедур внешней и внутренней оценки качества образования;
- недостаточную профессионально-личностную готовность части педагогов к решению новейших задач, возникающих в результате введения государственных стандартов образования на всех ступенях обучения, требований профессионального стандарта педагога, индивидуализации образования, воспитания и социализации обучающихся;
- недостаточное техническое обеспечение всех элементов образовательного пространства, недостаточное овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- высокую функциональную загруженность сотрудников и обучающихся гимназии.

К основным возможностям, которые могут быть использованы на следующем этапе развития КГУ «Первая гимназия», в том числе и в отношении развития корпоративной культуры, относятся:

- положительный имидж гимназии, как в социуме, так и в профессиональной среде;
- сотрудничество с учреждениями науки и культуры города Петропавловска и других населенных пунктов Северо-Казахстанской области, с высшими учебными заведениями Петропавловска в рамках специальных программ и договорных отношений;
- развитие профессионального самообразования на основе внедрения профессионального стандарта;
- расширение возможностей социализации обучающихся за счет введения новых сегментов образования (внедрение новых дополнительных программ, образовательных услуг, организация социальных проб, практик и т. п.);
- создание системы управления развитием качества образования на основе расширения форм оценки как основы принятия управленческих решений;
- расширение возможностей индивидуализации образования, форм психолого-педагогического сопровождения одаренности детей, форм индивидуализации (дистанционное обучение, тьюторство и др.).

Деятельность КГУ «Первая гимназия», связанная с развитием корпоративной культуры, должна быть нацелена на:

1) обеспечение персонала информацией о событиях, происходящих в КГУ «Первая гимназия»; для этих целей можно использовать газету, доску объявлений, сообщения на собрании;

2) внедрение четкого ритуала организации приема в гимназию новых сотрудников: вручение в день приема на работу буклета о гимназии, пропуска, справочных телефонов, организация адаптации новичков к условиям работы, включая закрепление наставников, обучение новичков;

3) организацию конкурсов профессионального мастерства среди работников, установление особого ритуала поощрения лучших сотрудников; главное здесь система публичного поощрения;

4) улучшение имиджа гимназии на основе гармоничного развития внутреннего и внешнего имиджа;

5) планирование карьеры сотрудников: содействие в обучении, стажировке, передвижении, повышении в должности;

6) установление льгот и поощрений для сотрудников, проработавших в гимназии определенное число лет, например 5 и более;

7) расширение выпуска рекламных материалов и сувенирных изделий с девизом и символикой организации.

8) создание системы сбора и реализации просьб и предложений сотрудников гимназии (порядок, сроки, соответствующие распоряжения).

Изменения благоприятно сказываются на социально-психологическом климате в коллективе, приверженности персонала организации ее ценностям, имидже школы, выступают как инструмент мотивации персонала в кадровом менеджменте

Таким образом, корпоративная культура образовательного учреждения является современным инструментом управления, способствующим созданию благоприятной образовательной среды, обеспечивающим эффективную деятельность организации и повышающим конкурентоспособность во внешней среде.

Библиографический список

1. Республика Казахстан. Законы. Об образовании [Электронный ресурс] : закон от 27.07.2007 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2018 г.). – URL: <https://online.zakon.kz/>
2. КГУ «Первая гимназия». Устав [Текст]. – Петропавловск, 2000. – 46 с.
3. Грошев, И. В. Менеджмент организационной культуры [Текст] / И. В. Грошев. – М. : МПСУ, 2015. – 302 с.
4. Официальный сайт КГУ «Первая гимназия» [Электронный ресурс] – URL: figym.kz/contact.html

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОМСКА

Трофимов И. Ю.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель д. п. н., доцент С. В. Матюшенко

Актуальность проблемы информационных технологий управления в органах муниципальной власти и электронного документооборота состоит в том, что в настоящее время эффективность управленческих механизмов в государственных и муниципальных органах и организациях во многом зависит от того, насколько рационально и качественно организован процесс обмена служебными документами, в том числе в электронной форме, с учетом правовой защиты информации.

Документы, их многочисленные формы и виды являются важнейшими носителями информации. Это не только одно из основных средств делового общения, но и юридическое обоснование прав и обязанностей сторон: как органов государственной и муниципальной власти и подведомственных им организаций, так и граждан при взаимодействии с указанными органами и организациями.

Таким образом, документооборот как общность взаимосвязанных функций и процедур обеспечивает движение документов в организации, начиная с их генерации или поступления и регистрации и заканчивая исполнением прописанных в них обязательств или отправкой по принадлежности. С целью эффективной организации документооборота в учреждении все документы организации распределены по разным потокам. Документы – это основные информационные ресурсы любой организации, и работа с ними требует их правильного распределения. Документы обеспечивают информационную поддержку принятия управленческих решений на всех уровнях и сопровождают все бизнес-процессы. Документооборот – это непрерывный процесс движения документов, объективно отражающий деятельность организации и позволяющий оперативно ею управлять. Горы макулатуры, длительный поиск нужного документа, потери, дубликаты, задержки с отправкой и получением, ошибки персонала составляют далеко не полный перечень проблем, возникающих при неудачном построении

документооборота. Все это может сильно затормозить, а в исключительных случаях и полностью парализовать работу организации.

В 2012 г. администрацию Омска буквально завалило документами: годовой оборот бумаг составил 2 млн. единиц, включая и входящие, и исходящие документы (обращения граждан, ответы на них, переписка между департаментами). Необходимо было сократить число бумажных документов на 30 %. Однако переходу на электронные документы мешал ряд факторов. Более 50 % компьютеров в администрации города и 70 % – в администрациях округов нуждались в замене. Также в то время законодательство на федеральном уровне еще не определило статус электронного документа и во многих ведомствах принимали только оригинал с синей печатью и подписью. Электронный документ юридической силы не имел. Часто при работе с электронными документами имел место психологический фактор. Не все сотрудники администрации умели пользоваться СЭДД (системой электронного документооборота и делопроизводства) [1].

Первыми полностью электронными государственными услугами в Омске стали услуги, связанные с информированием горожан и не требующие идентификации заявителей. Так были созданы муниципальные информационные системы «Мой дом», «Мой маршрут». Система «Мой дом» (dom.admomsk.ru) содержит актуальные сведения о состоянии систем жизнеобеспечения омских зданий. Если в доме отключены электричество, отопление, газ, водоснабжение, в системе указывается причина отключения и предполагаемые сроки устранения неполадок. Эта информация круглосуточно актуализируется управлением единой дежурно-диспетчерской службы администрации города Омска.

Жизнь не стоит на месте, и администрация стала внедрять другие услуги, связанные с информированием горожан и не требующие идентификации заявителей. Все это не осталось незамеченным. 16 июля 2013 г. в Екатеринбурге подведены итоги V Всероссийского конкурса «Электронный муниципалитет». Омский проект занял второе место в номинации «Сокращение издержек за счет внедрения ИКТ, унификации процессов, оптимизации среды взаимодействия» [2]. Всего на конкурс было представлено 16 проектов по информатизации из 12-ти российских регионов – от наукограда Дубны Московской обл. до Петропавловска-Камчатского.

4 июля 2017 г. делегация Омска побывала на 4-й Генеральной ассамблее Всемирной организации электронных правительств (World e-Government Organization, или WeGO), где наш город получил третье место в конкурсе за достижения и планы в сфере информатизации. Они были

представлены на отдельной сессии «Умные города России» [2]. Также Омск получил специальный приз в номинации «Кооперативный город» («серебро» получила Кампала (Уганда), «золото» завоевал Тайбэй (Тайвань).

Ассамблея WeGO, включающая 15 городов и регионов, проводилась уже в четвертый раз. Участники делились опытом построения умных и устойчивых городов – таких, где информационные технологии помогают развивать экономику, наблюдать за окружающей средой и вовлекать граждан в управление мегаполисами. Доклады позволили сделать вывод о том, что Омск следует общемировым тенденциям: бумажный документооборот переведен в электронный вид, информация муниципалитета максимально открыта, единой точкой входа для горожан по любым вопросам служит официальный портал admomsk.ru.

На тематической сессии «Умные города России» презентация Омска прошла наряду с презентациями Москвы, Ульяновска, Магаса, Новосибирска и Казани. Все эти города могут стать пионерами реализации направления «Умный город» государственной программы «Цифровая экономика», в рамках которой к 2024 г. планируется глубокое внедрение информационных технологий в сферах транспорта, ЖКХ, строительства, экологического мониторинга и т. д.

В 2019 г. основная работа планируется по дальнейшему развитию системы электронного документооборота и ее интеграции с системами электронного документооборота федеральных и региональных органов власти, перевод СЭДД на отечественное программное обеспечение. Чтобы решать эти проблемы, специалистам в области управления документацией требуется постоянно повышать свою квалификацию, изучать смежные дисциплины, в первую очередь юриспруденцию и информационные технологии. От профессионализма и уровня подготовки делопроизводителей и архивариусов зависит многое.

Рендольф Кан, создатель и владелец консультативной фирмы Kahn Consulting (США) очень образно описал тех, кто приходит на смену нынешним делопроизводителям: «Она очень умна. Она в первую очередь деловой человек, и во вторую – ИТ-специалист. Изучить управление документами ей будет нетрудно, и она привнесет свежий взгляд, не затуманенный идеями «старой школы» из прошлого этой отрасли. Для нее подходы типа «защитимого уничтожения» – способ очистить электронные Авгиевы конюшни и сэкономить своей компании миллионы, повышая рентабельность за счет того, что деловая деятельность становится «быстрее, лучше,

дешевле». Она не допустит, чтобы «лучшее стало врагом хорошего» и помешало внедрению практичных решений. Говоря словами песни, «ее будущее так ярко, что ей приходится носить темные очки» [3].

Библиографический список

1. Администрация г. Омска. Распоряжения. О внедрении системы электронного документооборота и делопроизводства Администрации города Омска : распоряжение от 09.04.2010 г № 162-Р [Электронный ресурс] – URL: https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fadmomsk.ru%2Fc%2Fdocument_library%2Fget_file%3Fp_1_id%3D263794%26fileShortcutId%3D270007

2. Омск. Официальный портал администрации города [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.admomsk.ru/web/guest/main>

3. Сайт конгресса МСА [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.naa.gov.au/whats-on/ica-2012/index.aspx>

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Филатова Д. Н.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. э. н., доцент Н. Е. Алексеев

Обязательное страхование – это страхование в случаях, когда законом на указанных в нем лиц возлагается обязанность страховать в качестве страхователей жизнь, здоровье или имущество других лиц либо свою гражданскую ответственность перед другими лицами за свой счет или за счет заинтересованных лиц (в соответствии с п. 2 ст. 927 Гражданского кодекса РФ).

Официальная классификация видов страхования в России проводит различие между обязательными и добровольными видами страхования. К обязательным видам Минфин России относит только те виды страхования, которые в этот статус переведены федеральными законами о страховании и приравненными к ним нормативными актами.

Обязательными видами государственного страхования являются [1, 2]:

- обязательное медицинское страхование;
- страхование при перевозках пассажиров;
- обязательное социальное страхование;
- страхование военнослужащих;
- страхование гражданской ответственности собственников транспортных средств;

– страхование гражданской ответственности собственника опасного объекта.

Обязательное медицинское страхование. Это самый распространенный вид обязательного страхования. Полис ОМС имеют почти все жители страны, и он предоставляет широкие гарантии в сфере оказания медицинских услуг. Цель обязательного медицинского страхования – обеспечить незамедлительное оказание врачебной помощи за счет накопительных средств фонда.

Страхование при перевозке пассажиров наземным, водным или воздушным путем. Данный вид страхования осуществляют страховые компании, у которых с перевозчиком заключен договор. Основной целью такого вида страхования является защита интересов пассажиров в случае причинения вреда жизни, здоровью или имуществу. Страхование не распространяется на такой тип транспорта, как такси.

Обязательное социальное страхование граждан. Социальное страхование граждан – один из самых полезных и нужных видов обязательного страхования. Всю жизнь работающее население отчисляет средства в социальный фонд. Оттуда нуждающиеся люди получают выплаты. Детские пособия, пособия по инвалидности или многодетным семьям, пособия по безработице, пенсии – все это выплачивает социальный фонд. Он оказывает помощь людям, которые попали в сложные ситуации, хотя этой помощи бывает трудно добиться. Социальное страхование действует на протяжении всей жизни человека.

ОСАГО – обязательное страхование автогражданской ответственности. Еще одним обязательным видом страхования является обязательное страхование автогражданской ответственности. О таком типе страхования знают все автовладельцы. Оно гарантирует возмещение вреда здоровью, жизни или имуществу в случае ДТП.

Страхование гражданской ответственности собственника опасного объекта. К обязательным видам страхования в РФ относится страхование гражданской ответственности собственника опасного объекта. Этот тип страхования направлен на оказание помощи лицам, пострадавшим в результате аварии на опасном объекте. Закон о таком виде страхования принят в 2010 г., но работать начал только лишь в 2012. Все владельцы опасных объектов должны оформить страховку и осуществить дополнительные выплаты в страховой фонд.

Вот список таких опасных объектов:

- 1) шахты;

- 2) металлургические заводы;
- 3) рудники;
- 4) заводы по производству взрывчатых веществ;
- 5) нефтедобывающие платформы;
- 6) склады ГСМ;
- 7) химические цехи;
- 8) АЭС;
- 9) мукомольные фабрики;
- 10) другие предприятия с возможностью возникновения угрозы для жизни.

Люди нечасто задумываются о том, что такое опасный объект, но тем не менее такие объекты находятся рядом с нами и несут угрозу жизни и здоровью. Даже эскалатор в торговом центре или метро может нанести вред здоровью, а бывали и случаи со смертельным исходом. Утечка аммиака, взрыв на атомной станции, обвал в шахте, возгорание на заправочной станции – все это аварии на опасных объектах. Все помнят взрыв энергоблока в Чернобыле. Государство до сих пор выплачивает пострадавшим людям компенсацию за причиненный вред, пусть и в низком размере.

При возникновении аварии на опасном объекте все пострадавшие люди получают страховые выплаты в увеличенном размере. На страхование жизни и здоровья граждан государством выделяются миллиарды рублей ежегодно. Но не все эти деньги (а лишь маленький процент) идут по назначению. И все это из-за правовой неграмотности людей.

Обязательное страхование осуществляется путем заключения договоров в соответствии с правилами, установленными гл. 48 ГК РФ. Оно осуществляется путем заключения договора обязательного страхования лицом, на которое федеральным законом о виде обязательного страхования возложена обязанность страховать жизнь, здоровье и имущество определенных в законе категорий граждан, а также имущество юридических лиц, свою гражданскую ответственность за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу третьих лиц или ответственность за нарушение договорных обязательств со страховщиком, имеющим лицензию на проведение соответствующего вида обязательного страхования.

Обязательное страхование связано с рисками, затрагивающими интересы широких масс или общества в целом. Оно осуществляется на основании законодательства страны. В соответствии с п. 4 ст. 3 Федерального закона «Об организации страхового дела в Российской Федерации» условия и порядок осуществления конкретных видов обязательного страхования оп-

ределяются федеральными законами о конкретных видах обязательного страхования. Федеральный закон о конкретном виде обязательного страхования должен содержать ряд условий, в том числе размер, структуру и порядок определения страхового тарифа, срок и порядок уплаты страховой премии и др. Расходы, связанные с осуществлением обязательного страхования, включаются в себестоимость производимой продукции.

Библиографический список

1. Краткий обзор видов обязательного страхования [Электронный ресурс] – URL: <https://strahovkunado.ru/insur/i-info/obyazatelnoe-strakhovanie.html>
2. Обязательное страхование : справочная информация [Электронный ресурс] // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс» – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99388/

РОЛЬ НАЛОГОВ В ЭКОНОМИКЕ

Хабибрахманова К. Р.,
Башкирский государственный университет, г. Уфа,
научный руководитель к. с. н., доцент К. В. Апокина

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в современном мире каждое физическое и юридическое лицо платит налоги. В России существует достаточное количество налогов и налоговых режимов, которые позволяют гражданам обеспечивать благосостояние государства, а в дальнейшем и свое собственное благосостояние. Именно налоги позволяют государству бесперебойно функционировать не только в сфере экономики, но и во всех остальных сферах через финансируемые государством программы.

По мнению Майбурова И. А., наиболее точно определить взаимосвязь между налогами и экономикой страны можно следующим образом: национальное богатство формируется из трех элементов [1]:

- 1) физический капитал;
- 2) природный капитал;
- 3) человеческий капитал.

Под национальным богатством понимается стоимостная оценка совокупности приведенных выше видов капитала:

- физического капитала, определяемого как основные производственные и непроизводственные фонды, оборотный капитал;
- природного капитала – окружающей природной среды и запаса природных ресурсов;

– человеческого капитала – здоровья, знаний, навыков и умений, накопленных населением и используемых в производственной деятельности.

Все приведенные выше виды капитала обычно определяются как факторы производства, а их использование за определенный промежуток времени (обычно за год) создает валовой внутренний продукт (здесь и далее – ВВП).

Экономическая сущность налогообложения заключается в том, что при создании и распределении ВВП между собственниками факторов производства через прямые и косвенные налоги происходит частичное изъятие доходов в государственную казну, т. е. осуществляется перераспределение уже распределенного ВВП [2].

Для успешного развития государства ему необходимы механизмы, оперативно реагирующие на изменения, способные отвечать потребностям общества и рынка, способные формировать условия для его существования и помогающие в снижении налоговой нагрузки.

Влияние налогов на экономику страны сложно переоценить, так как налоги, являясь основным источником дохода бюджета, обеспечивают функционирование всего аппарата государства, а затем и жизни граждан.

Исторически возникновение налогов связано с развитием государства и первыми общественными потребностями. Считается, что именно с появлением налогов и начало формироваться государство.

Так как государству налоги нужны для бесперебойного функционирования во всех сферах жизни общества, можно сказать, что налогообложение является еще и правовой категорией, обеспечивающей фундамент государства.

Экономическая сущность налогообложения состоит во взаимосвязи между интересами государства и коммерческими интересами налогоплательщиков.

Кроме того, налоги являются одним из самых эффективных инструментов стимулирования экономического роста. Существуют два инструмента: ставки и льготы, – которые могут весьма эффективно стимулировать экономический рост за счет поддержки рыночных отношений. В условиях рыночной экономики вопросы повышения эффективности налоговой системы имеют особое значение, и в связи с этим возрастает роль налогов в поддержке и развитии предпринимательской деятельности; это предпосылки экономического роста в стране.

Поскольку налоги являются основным источником формирования бюджета страны, учеными рассматривается вопрос допустимости повышения налоговой нагрузки на экономику в целом. Однако общего понятия налоговой нагрузки наука пока не выработала.

В целом под данным термином понимается обобщенная количественная и качественная характеристика влияния обязательных налоговых платежей в бюджет Российской Федерации на финансовое положение предприятий-налогоплательщиков.

Налоги должны стать не только орудием сбалансированного бюджета, но и мощным стимулом развития народного хозяйства страны. Они должны способствовать структурно-технологическому совершенствованию производства и иным экономическим интересам государства и общества.

Нестабильность наших налогов, постоянный пересмотр ставок, количества налогов, льгот и т. д., несомненно, играет отрицательную роль в экономическом развитии страны.

Нестабильность налоговой системы на сегодняшний день – главная проблема налогообложения.

Библиографический список

1. Майбуров, И. А. Перспективы решения основных проблем налогов на добавленную стоимость и прибыль организаций [Текст] / И. А. Майбуров // Вестник ОмГУ – Омск : Изд-во ОмГУ, 2010. – № 4. – С. 75.
2. Чернышова, Е. В. Теоретические основы налогообложения в Российской Федерации [Текст] / Е. В. Чернышова // Наука и образование сегодня. – Иваново : ООО «Олимп», 2018. – № 4. – С. 45.

РОЛЬ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Хайбуллина Г. Г.,
Башкирский государственный университет, г. Уфа
научный руководитель к. с. н., доцент К. В. Апокина

В условиях рыночной экономики велика роль анализа финансового состояния организации, так как любая организация является самостоятельным юридическим лицом и несет ответственность перед своими работниками, поставщиками и кредиторами.

Под финансовым состоянием организации понимается совокупность показателей, отражающих способность юридического лица погасить свои долговые обязательства [1].

Финансовое состояние показывает, насколько эффективно организация использует денежные средства, само их наличие, взаимоотношения

организации с другими юридическими и физическими лицами, а также ее платежеспособность.

Также финансовое состояние показывает конкурентоспособность и экономический потенциал организации, то, насколько эффективно она способна реализовать экономические интересы, как собственные, так и своих работников и третьих лиц.

Финансовое состояние выражается в соотношении структур актива и пассива компании, то есть средств организации и их источников.

Зависит финансовое состояние организации от ее коммерческой, финансовой, инвестиционной и производственной деятельности. Если происходит частичное невыполнение плана деятельности и реализация продукции падает, то финансовое состояние ухудшается вследствие увеличения себестоимости продукции, которое приводит к уменьшению выручки.

Чтобы вовремя реагировать на подобного рода ситуации и иметь возможность контролировать деятельность организации, необходим финансовый анализ, который позволяет оценить внешние и внутренние отношения изучаемого субъекта: его платежеспособность, доходность, эффективность использования ресурсов, перспективы развития.

Финансовый анализ представляет собой метод управления организацией, ее финансовым состоянием на основе ее бухгалтерской отчетности. Подобные действия могут производиться либо персоналом данной организации, либо внешним аналитиком (финансовым аналитиком).

Цели финансового анализа представлены на рис. 1

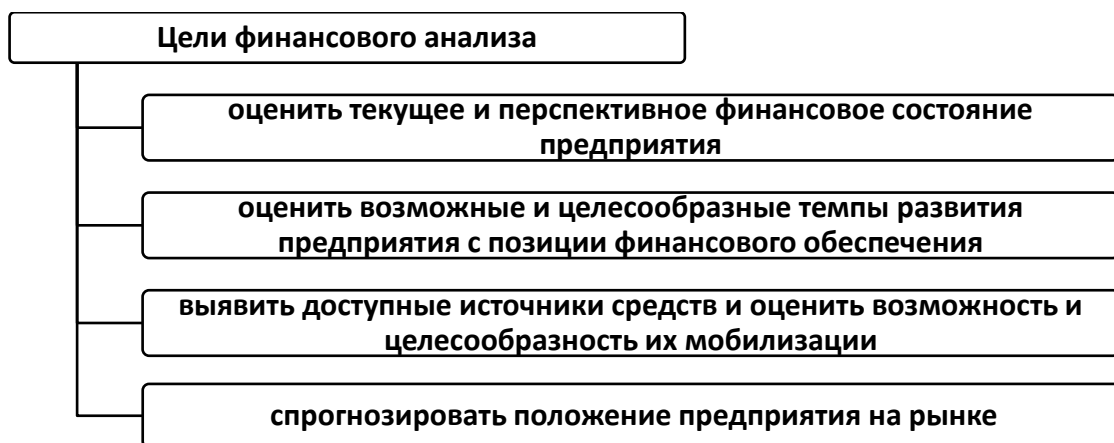


Рис. 1. Цели финансового анализа (выполнено по [2])

Основной целью финансового анализа является оценка финансового состояния организации, выявление возможных улучшений с помощью проводимой финансовой политики [3].

Ниже, в табл. 1, представлены два вида финансового анализа.

Виды финансового анализа (выполнено по [2])

№	Вид	Описание
1	Внутренний	Проводится собственником имущества организации или ее финансовыми менеджерами. При внутреннем анализе определяют имущественное состояние организации, обеспеченность текущей деятельности достаточным финансированием, ликвидность и платежеспособность организации, возможность имеющимися средствами погасить долги организации и т. д.
2	Внешний	Осуществляется налоговыми администрациями, аудиторскими фирмами, страховыми компаниями и т. д., то есть лицами, не являющимися собственниками имущества компании

Посредством внутреннего финансового анализа руководство организации получает информацию о ее финансовом состоянии.

Внешний финансовый анализ является формой публичной финансовой отчетности компании. Задача финансового анализа сводится к наращиванию организацией капитала и обеспечению своего положения на рынке [2, с. 203].

Таким образом, финансовый анализ необходим для принятия руководством компании верного решения в сфере заключения разного рода договоров и контрактов, улучшения собственного положения на рынке и конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Макаров, А. С. Развитие понятийного и инструментально-методического аппарата финансовой состоятельности организаций [Текст] / А. С. Макаров, О. С. Рахимова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – М. Изд. дом «Финансы и кредит», 2015. – № 4. – С. 26–33.
2. Турманидзе, Т. У. Финансовый анализ : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. /
3. Т. У. Турманидзе. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 288 с.
4. Гасанов, М. Н. Финансовый аналитик и его роль в менеджменте компании [Текст] / М. Н. Гасанов, Д. А. Сулейманова Актуальные вопросы современной экономики. – Махачкала, 2016. – № 1. – С. 24–28

РЭП-БАТТЛЫ В РОССИИ

Альжанов М. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель канд. филол. наук, доцент А. Н. Маленьких

Рэп-баттл – словесное состязание двух рэперов при помощи специального рифмосложения. Такие состязания возникли в США как отдельный жанр хип-хоп культуры [1]. В классическом понимании рэп-баттл подразумевает словесный поединок между рэп-исполнителями. Главная цель его состоит не в пустом оскорблении с использованием лишь нецензурной брани, а в раскрытии личности оппонента с помощью своих навыков стихосложения и остроумия. Основным оружием в баттле, помимо рифмы, принято считать панчлайны: чем их больше, тем лучше.

Панчлайн, или просто панч, – это короткая строка или фраза, которая должна сильно задеть соперника. Панчлайн своего рода стратегический удар короткой фразой, который способен нанести максимальный урон противнику.

Сегодня такой феномен, как баттл-рэп, набирает большую популярность в России. Именно русский баттл-рэп сегодня является главным популяризатором баттл-культуры. Свидетельствует об этом то, что баттлы на русском языке собирают миллионы просмотров на самом крупном видеохостинге в мире «YouTube», обогнав при этом родоначальников жанра. Баттл-рэперов приглашают на разные телевизионные передачи («Агора», «Вечерний Ургант»), а на главном федеральном канале страны в программе «Время» сделали целый репортаж о баттл-культуре в России.

Зарождение баттл-рэпа в России

Баттл-рэп в России начинался с интернета, а именно с интернет-форума hip-hop.ru. В начале 2000-х годов это был самый популярный портал о русском рэпе и культуре хип-хопа в целом. На данном сайте проходили так называемые онлайн-баттлы. Суть их заключалась в том, что участники должны были сдавать свои треки на заданную судьями тему раунда. Онлайн-баттлы имеют структуру турнирной таблицы, по которой участники продвигаются посредством судейского голосования в каждом раунде. Победа в раунде не всегда присуждается участнику, оскорбившему оппонента большее число раз. Для не особо преуспевших в оскорблениях участников суще-

ствовала общая тема раунда. Победить можно было не только «уничтожив» оппонента, но и просто интересно раскрыв тему раунда.

Многие исполнители, которые известны и популярны сегодня, начинали именно с онлайн-баттлов. К самым ярким относятся Oxxxumiron – полуфиналист 14-го официального баттла hip-hop.ru, Noize MC – победитель 7-го официального баттла hip-hop.ru, позже судья онлайн-баттлов, St1m (чит. [стим]) – победитель официального баттла hip-hop.ru 2005 г., Рем Дигга – финалист 9-го официального баттла hip-hop.ru.

К сегодняшнему дню баттлы изменились. Если тогда, в 2000-х, на hip-hop.ru нужно было записывать трек на заданную тему, то сейчас рэперы должны состязаться лицом к лицу. Самыми известными баттл-площадками в России на данный момент являются «Slovo» (Краснодар) и «Versus» (Санкт-Петербург).

Несмотря на то, что «Versus» намного популярнее, «Slovo» появилось раньше. Эта площадка была основана в сентябре 2012 г. Антоном Mr. Hyde Белогаем и Сергеем PLC Трущевым в Краснодаре [2, 3]. Создатели хотели организовывать баттлы, но только другого формата, какого еще не было в России. Позже филиалы Slovo появились в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Новосибирске, Нижнем Новгороде, Хабаровске, Ростове-на-Дону, Уфе, Минске, Харькове, Одессе и других городах. С 2016 г. проводятся баттлы под названием «Slovo 2.0». Эта площадка считается более «народной», чем «Versus», потому что состязания там проводятся по турнирной системе, отбор в которую проводится по видеозаявкам, а значит, участвовать может любой желающий. В баттлах «Slovo» каждому дается не по три раунда (как на «Versus»), а по два так называемых «слова».

«Versus» был основан в сентябре 2013 г. Александром Ресторатором Тимарцевым [2, 3]. Основное отличие этой площадки от других – это отсутствие турнирной сетки и то, что возможность принимать участие в словесных состязаниях имеют только именитые рэперы, получившие приглашение. Данная баттл-площадка базируется в баре «1703». Вход на площадку осуществляется по приглашениям и «плюсам» по которым участник может провести на свой баттл от 5 до 10 человек. Позже на «Versus» была открыта лига под названием «Fresh Blood», где, как и в баттлах на других площадках, принять участие в поединке может любой желающий.

Oxxxumiron и Слава КПСС

2015 г. стал переломным моментом для баттл-рэпа в России. Именно в этом году о баттлах заговорили в широких массах. А запустил этот механизм баттл Оксимирина (Oxxxumiron) против Джонибоя (Johnnyboy), кото-

рый произвел резонанс и к сегодняшнему дню набрал уже 45 млн. просмотров на «YouTube». Оксимирон не просто победил в том баттле, а сломал карьеру своему сопернику. Во многом из-за этого поражения некогда знаменитый рэпер Джонибой прекратил свою деятельность и пропал из виду.

Мирон Янович Федоров, он же Oxxxymiron, – знаковая фигура в русском рэпе. Начал свою карьеру рэпера с онлайн-баттлов. В узких кругах стал известен в 2008 г. За 10 лет он стал руководителем «Booking Machine» (объединение нового типа, совмещающее в себе успешное концертное агентство, менеджмент избранных артистов и вдумчивый маркетинг), провёл концерт в «Олимпийском», имеет миллионную публику, а также стал первым в России представителем компании «Reebok». Помимо этого, он успел сразиться в словесном поединке с американским баттл-рэпером, известным под псевдонимом Dizaster (баттл проходил на английском языке). Серьезность и сложность проблематики, глубина эмоционального переживания, богатство образов, игра слов и виртуозные рифмы – это все про него, про Оксимирона. И в музыке, и в баттл-рэпе он был непобедим до тех пор, пока не вызвал на поединок человека, чье творчество состояло только из баттлов на «Slovo» и диссов на Мирона Яновича. (Дисс – жанр рэп-композиции, сатирическое, даже несколько оскорбительное, песенное посвящение известной персоне, чаще всего коллеге по поэтическому цеху).

Слава КПСС (настоящее же имя Вячеслав Машнов; известен также под псевдонимами «Гнойный», «Соня Мармеладова», «Валентин Дядька», «Бу-тер Бродский» и др.) – полный антипод Оксимирона. Известен своим нигилизмом, сатирическим и провокационным стилем, аморальными и резкими высказываниями, в том числе и о других рэп-исполнителях. Участник хип-хоп группы «Ежемесячные» (в которой также состоят Ваня Светло, он же Fallen MC, и Джигли, он же Джиглипуф МЦ), творческого объединения «Антихайп» при лейбле «Ренессанс», представитель баттл-площадки «SlovoSPB». Свое творчество характеризует как «узко субкультурный рэп с кучей внутренних приколов».

«Поединок короля и шута». Лето 2017 г. Битва двух баттл-площадок – «Versus» против «SlovoSPB». Баттл, который ждали целый год – Oxxxymiron (со стороны «Versus») против Славы КПСС (со стороны «SlovoSPB»). Многие баттл-рэперы называют эту вербальную схватку лучшим баттлом за всю историю русского баттл-рэпа. Об этом состязании высказывались и известные деятели культуры, которые совсем далеки от данного жанра.

Почему этот баттл ждали целый год и почему он вызвал такой резонанс в обществе? Во-первых, он отразил настоящий конфликт, который долго нарастал. Во-вторых, участники являются противоположностями в творчестве, и у каждого свой уникальный подход. Это было столкновение мейнстрима и андерграунда, ведь Оксимирон до баттла являлся популярным исполнителем, известным за пределами рэп-сообщества, в то время как Слава Гнойный был известен лишь узкой аудитории. Кроме этого, имелись отличия и в подготовке к баттлу: Оксимирон практически игнорировал событие, занимаясь своими активными проектами, тогда как Слава отнесся к задаче вполне серьезно и несколько раз упоминал Мирона в своих треках.

Победу одержал Слава Гнойный: все 5 судей отдали свой голос за него. Все его панчи попадали точно в цель, обнажая и выворачивая недостатки и забавные стороны личности и творчества Мирона Яновича. Я думаю, Оксимирон проиграл из-за того, что стал сражаться с чем угодно, кроме собственного соперника. То есть Мирон высказывался о площадке соперника, об аудитории, о минусах проекта «Versus», в то время как соперник метил только в него.

Итак, в русскоязычном сознании максимальное внимание к слову было всегда. Популярность рэп-баттлов связана еще со сменой нравственных ориентиров в современном обществе. Сейчас вербальная агрессия, которая характерна для интернета, идеально вписывается в баттловую логику.

Сегодня баттл-рэп в России уже ушел от своего первоначального состояния и стал бизнесом. Известное информационное агентство «РБК» назвало Александра Тимарцева (он же Ресторатор) предпринимателем года, он победил в номинации «Предприниматель». Основной заработок команды «Versus» поступает от рекламы букмекерских контор. «По одной из версий, упоминание бренда в ролике обходится в полмиллиона рублей», – сообщает «Палач». Более того, выручка от «баттла года» между Оксимироном и Гнойным составила 4–5 млн. руб.

Теперь на баттлах платят участникам деньги: чем известнее участник, тем больше он может запросить. Пусть даже он не рэпер и пусть даже он не умеет рифмовать – организаторам теперь важна только его известность и возможность на ней заработать. Охххуmiron в баттле против Славы КПСС произнес такую фразу: «Раньше «Versus» был местом, где открывали талант, – теперь он место, где каждый бездарь срубает бабла».

Я думаю, что большего резонанса, чем тот, который имел баттл Оксимирона и Славы КПСС, уже не будет в русском баттл-рэпе. Кульминация уже наступила, и дальше будет закат, возможно продолжительный, но закат.

Библиографический список

1. История хип-хоп культуры [Электронный ресурс]. – URL: <https://diletant.media/articles/26272646/>
2. Как появился баттл-рэп в России [Электронный ресурс]. – URL: <https://rap-battles.ru/articles/kak-poyavilsya-batl-rep-v-rossii/>
3. Гаджихметдов, З. Баттл-рэп в России: феномен современной культуры [Электронный ресурс] / Зиявутдин Гаджихметдов. – URL: <http://pavilionmag.ru/article/batl-rep-v-rossii-fenomen-sov-766>

ЯЗЫК И СТИЛЬ СОВРЕМЕННОГО ТЕЛЕЖУРНАЛИСТА НА ПРИМЕРЕ ТЕЛЕКАНАЛОВ «QYZYLJAR», «МТРК», «1 СЕВЕРНЫЙ»

Белоусова Е. А.,

Омская гуманитарная академия,

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

Современное телевидение развивается очень быстро. Меняются требования, предъявляемые к тележурналистам, форматы телепередач и т. д. И это неудивительно. В эпоху, когда все большее количество людей предпочитают обычным СМИ интернет-источники, телевидению необходимо совершенствоваться. При этом очень важно, чтобы в тележурналистике оставались определенные языковые и стилистические каноны, отличающие ее от непрофессиональных СМИ. В связи с этим изучение особенностей языка и стиля журналистов на примере определенных каналов является актуальным.

Новизна данного исследования состоит в том, что в статье представлен анализ особенностей языка и стиля тележурналистов региональных телеканалов.

Цель исследования – изучение особенностей языка и стиля тележурналистов местных телеканалов. Задачи:

- 1) дать общую характеристику особенностям языка и стиля тележурналистов;
- 2) описать североказахстанские телеканалы;
- 3) выявить особенности языка и стиля тележурналистов.

В современном обществе средства массовой информации во многом определяют языковую, социально-психологическую и культурную ситуацию. Нет сомнения в том, что, прочно войдя в жизнь человеческого общества, СМИ оказывают влияние на строй мышления и стиль мировосприятия

людей, на тип современной культуры. Известно, что язык СМИ относят к одной из основных форм языкового существования. Именно анализ текстов массовой коммуникации позволяет делать выводы относительно языковой компетенции говорящих и тех тенденций в развитии литературных языков, которые наблюдаются в данный период.

Обладая высоким престижем и самыми современными средствами распространения, язык СМИ выполняет в информационном обществе роль своеобразной модели национального языка; он активно воздействует на литературную норму, языковые вкусы и предпочтения.

Такая роль требует от языка СМИ грамотности и понятности всем людям по ту сторону экрана. В связи с этим журналисты должны писать и говорить грамотно и употреблять слова правильно, в том числе и неологизмы.

Речевая культура журналиста проявляется в своем видимом аспекте – речевом поведении, по которому становится возможным судить не только о грамотности журналиста, но и о его личной культуре в целом. Журналистика относится к разряду профессий, где внутренняя культура постоянно реализуется в профессиональной деятельности, причем на всех ее уровнях. Можно выделить бесконечное множество составляющих внутренней культуры журналиста. Остановимся на двух аспектах: социальном и политическом, – поскольку они отвечают за налаживание контакта с аудиторией и формирование гражданской позиции журналиста. При установлении контакта с аудиторией остро ощутима необходимость овладения всеми нормами речевой культуры. И не только потому, что для журналиста, пытающегося завоевать доверие респондентов, важно элементарно грамотно говорить и четко формулировать собственные мысли. Журналистика, воспринимавшаяся долгие годы как «учитель жизни», сегодня стремится наверстать упущенное, повысить уровень доверия к себе потребителей информации, а потому для самого журналиста, которому общество доверяет представлять собственные интересы, важно подниматься над этим обществом, чтобы оправдать то доверие, которое ему оказано. В журналисте люди ценят не умение скандалить, как может иногда показаться, и не способность «достать» невнимательного к людям чиновника. Важно то, что профессиональный журналист умеет четко излагать мысли и грамотно формулировать волнующую общество проблему. Если же в своем поведении (в том числе и речевом) журналист опустится до уровня толпы, первым, кто не будет оказывать должного уважения журналисту, будет та же толпа.

Овладение нормами речевой культуры необходимо журналисту и по другой причине. Выше мы выделили две составляющие внутренней культуры журналиста, на которых важно сосредоточить внимание. Если социальная составляющая отвечает за умение контактировать с аудиторией, то политическая отвечает за формирование гражданской позиции журналиста, с высоты которой он судит обо всех событиях, оценивает все происходящие в обществе процессы. Несмотря на то, что формирование политической культуры журналиста – процесс во многом внутренний, его протекание тоже невозможно без овладения нормами речевой культуры. Процесс формирования внутренней и внешней культуры журналиста имеет свои особенности. Журналист отбирает материал действительности, соотносит его со своим личным опытом, выделяет разницу и предпринимает меры для ликвидации этой разницы. Однако эта работа, имеющая своей целью конкретный конечный результат, в виде информационного продукта, не проходит для журналиста бесследно: обогащается его внутренний мир, готовится «стартовая площадка» для новой деятельности на другом, более высоком уровне. И именно потому, что процесс формирования внутренней культуры журналиста происходит непрерывно, журналист должен «вписываться» в окружающий мир, осваивая прежде всего речевые нормы, поскольку без этого невозможно будет не просто овладеть новым материалом, но и донести новый информационный продукт до потребителя информации.

Есть и другая причина, по которой развитие собственной речевой культуры для журналиста является одной из приоритетных задач. Обогащая свой внутренний мир, свою политическую культуру, журналист имеет дело с субъектами политики, в лице как отдельных представителей общества, так и целых политических институтов. Политика же, как известно, говорит на своем, особом языке. Разобраться в нем – целая наука, поскольку здесь за каждым термином или формулировкой скрывается глубокий смысл. В этом случае перед журналистом ставится двойная задача: во-первых, раскодировать полученную информацию, без чего невозможно детальное ее осмысление, а во-вторых, перекодировать эту информацию, сделать ее понятной, доступной для аудитории. В журналистике решающее значение имеет временной фактор, а потому чем быстрее журналист проделает работу по качественной раскодировке и перекодировке полученной информации, тем выше будет его уровень профессионализма.

Внутренняя культура журналиста и формирование его гражданской позиции чрезвычайно важны в профессиональном плане: от этого зависит,

насколько качественно журналист выражает интересы собственной аудитории. Без овладения нормами речевой культуры формирование развитой внутренней культуры журналиста невозможно. Низкий уровень речевой культуры – это показатель неспособности журналиста вникнуть в тонкости разрабатываемой темы, показатель несформированной гражданской позиции, неумения наладить контакт с аудиторией. Более того, слово (звучащее или написанное) – это рабочий инструмент журналиста, и неумелое владение им – признак профессиональной ограниченности и, более того, непригодности [1].

В рамках расширяющегося телевидения растет объем порождаемой речевой продукции, увеличивается число звучащих журналистских произведений. Можно также говорить об усложнении коммуникативных задач, которое влечет за собой создание все новых синтетических жанров. В интернет-СМИ устная речь преобладает над письменной. Уменьшение числа говорящих в профессиональной сфере СМИ сопровождается увеличением числа слушающих. Подобный процесс имеет место и в других речевых сферах, например в политике и образовании. Все меньше говорящих и все больше слушающих. Технологии обратной связи в различных видах СМИ позволяют вести диалог, не участвуя в общении, и выражать мнение, не принимая своих решений: публицистика и аналитика имитируются в виртуальном коммуникационном пространстве «кликами», «комментами» и «лайками». Говорить и думать не нужно, достаточно кликать компьютерной мышкой [2].

Анализ телевизионных развлекательных программ дает возможность рассмотреть разнообразную практику речевой культуры ведущего, стилистику излагаемого материала, понять символическую и семантическую основу популярной культуры, диалектику транслируемых смыслов и устойчивых тенденций в аспекте визуальной составляющей современных образов медийной жизни. Развлекательное телевидение сегодня требует нового теоретического осмысления в изучении различных сторон современных развлекательных речевых программ, где ведущий является транслятором, коммуникативным трансформатором идей в массы. С помощью средств речевой культуры телевизионный ведущий развлекательной программы способен призвать, побудить, воодушевить, стать декламатором речевого эмоционального аспекта массового сознания. Ведущий развлекательной программы прежде всего носитель того или иного представления о транслируемой реальности. Это определяет принципиальную значимость идейно-смысловой стороны и образной составляющей его речевой культуры.

Осознание герменевтического аспекта, т. е. духовно-нравственных смыслов речи и ее практической составляющей как речевой культуры современного телевизионного ведущего позволяет наметить перспективу утверждения речевого поведения современных популярных СМИ как эталонного. В основе построения речевых форм развлекательных программ лежат архетипы массового эмоционально-эстетического сознания.

Следует отметить, что любое восприятие телевидения, а в частности взаимная коммуникация между зрителем и ведущим, есть форма эмоционально-эстетического и идейно-эмоционального общения. Следовательно, эффект соучастия, сопереживания и сотворчества зрителя становится важнейшей характеристикой трансляции речевого поведения. Речь ведущего является новацией в сфере речевой компетенции, так как он выступает в роли языкотворца, носителя, и именно в сфере словесного искусства формируется истинный практический язык. Поэтому рассматривать данную проблему следует с учетом, во-первых, зависимости восприятия от визуальной специфики зрителя, а во-вторых, зависимости степени эмоциональной вовлеченности телезрителя программы от непрерывной линии речевого восприятия и интереса, которая регулируется как форматом канала, так и установками локальной культуры самого зрителя. Ведущий телевизионной программы выступает как транслятор речевой моды, а следовательно, современной речевой культуры масс. Телевизионные развлекательные программы как феномен современной массовой речевой культуры суть культурное действие с целью погружения телеаудитории в пространство телепрограммы и выстраивания диалога. Нередко, увлекаясь темой телевизионной программы, ведущий забывает о культуре общения: откровенно навязывает телезрителю свою точку зрения, совершенно не вникает в суть программы и сущность этических норм, приводя к нарушению смыслового континуума телевизионной программы как культурно-зрелищной формы на телеэкране, а главное, декламируя бессвязные ограниченные бытовые фразы, стремясь заставить окружающих согласиться со своим взглядом на вещи, игнорируя речевую культуру. Все эти сильнейшие доминанты выразительной формы поведения ведущего как транслятора речевой культуры воспринимаются неискушенной публикой как основополагающая модель общения в социуме, как нужные и важные в обиходе, единственно правильные или возможные модели речевого поведения. Речевой стиль ведущего телешоу за счет широты его речевого импровизационного таланта может включать в себя определенную игру речевыми выразительными

средствами, воздействуя на чувства и эмоции зрителей телевизионной программ [3].

Проблема культуры речи – это проблема национальной безопасности страны. Такое резкое утверждение появилось неслучайно. Непоследнюю роль в этом играют средства массовой информации, поскольку не только ученые-филологи, но и журналисты-практики не перестают отмечать снижение уровня речевой культуры СМИ. Нельзя не согласиться с профессором Санкт-Петербургского университета В. И. Коньковым в том, что «невозможно сформировать ситуацию, при которой в безграмотном, одичавшем в речевом отношении обществе существовали бы отличающиеся высокой культурой речи СМИ» [4].

Антропонимы языка СМИ неслучайно называют ключевыми словами текущего момента, т. к. они актуальны «именно для данного, текущего, сравнительно короткого исторического периода развития общества». Жизнь антропонимов, называющих первых лиц государства, можно спрогнозировать с точностью до одного года, но тем интереснее наблюдать за тем, как эти ключевые слова «обрастают» производными, свидетельствующими о явном сдвиге в способах и приемах выражения оценки – о сдвиге в сторону эпатажа. Мы полностью разделяем точку зрения тех исследователей, которые считают, что «мы являемся свидетелями либерализации языка, речевых норм в печати, возникновения принципиально иных стилистических стандартов в новых масс-медиа, участниками информационной революции»[5].

Таким образом, чтобы понять, что такое телевизионная речь и в чем ее специфика, необходимо прежде всего выяснить, кому эта речь предназначена, кто ее адресат и чего он ждет от телевизионных текстов. Речь телевидения, как и речь радио, адресована массовой аудитории. Это зрители и слушатели всех социальных слоев, возрастов и профессий. Телеречь, таким образом, адресована всем. Всем и одновременно каждому в отдельности. В этом и заключается легкость и в то же время сложность написания телевизионных (и радио-) текстов. С одной стороны, они должны быть унифицированными, понятными для всех, с другой – иметь индивидуальные черты.

Местное телевидение в нашем исследовании представлено следующими каналами: «QYZYLJAR», «МТРК», «1СЕВЕРНЫЙ». Форматом вещания данные телеканалы мало чем отличаются друг от друга: работа тележурналистов в основном сводится к новостным передачам на государственном (казахском) и русском языках.

«В телевизионной речи ведущих новостей используются два типа ее представления, – отмечает О. А. Лаптева, – как репродуцируемой и как продуцируемой». Выделяет эти два типа и С. В. Светана, но называет их по-другому – подготовленная (текстовая) и неподготовленная (бестекстовая) речь. Речь ведущих и корреспондентов всегда подготовлена; они могут говорить без текста, но даже в этих случаях руководствуются каким-то планом. Исключение составляют лишь прямые репортажи с места событий, где события развиваются слишком стремительно и за ними надо следить, что называется, в режиме онлайн. В этом случае речь журналиста спонтанна, но даже в такой ситуации она не станет обиходно-бытовой. Журналист в силу профессиональной привычки будет использовать принятые формулировки и клише, которые, кстати, часто помогают быстро оформить речь.

Помимо новостных передач, на телеканалах «QYZYLJAR», «МТРК», «1 СЕВЕРНЫЙ» транслируются тематические передачи медицинского, образовательного, культурного характера.

В связи с таким тематическим содержанием эфирного времени на местных телеканалах сформировались несколько категорий телеведущих:

- профессиональные телеведущие с журналистским образованием и со стажем работы;
- студенты и выпускники СКГУ по специальности «Журналистика»;
- известные люди города (шоумены, певцы);
- высококвалифицированные специалисты в определенной отрасли.

У каждой из данной групп тележурналистов присутствуют свои особенности в языке и стиле ведения передач.

Первые две группы ведущих (профессиональные телеведущие с журналистским образованием и стажем работы и студенты и выпускники СКГУ по специальности «Журналистика»), как правило, ведут свои передачи «под копирку», используя правильные обороты речи, с выверенной интонацией, не допуская стилистических ошибок. В качестве рекомендаций для данной категории ведущих можно предложить использование современного петропавловского сленга (но только в тех ситуациях, когда это гармонично впишется в формат передачи).

Что касается двух оставшихся групп телеведущих каналов «QYZYLJAR», «МТРК», «1 СЕВЕРНЫЙ» (известные люди и высококвалифицированные специалисты в определенной отрасли), то их речь, как правило, достаточно красива, но в ней встречаются различные стилистические ошибки, обусловленные отсутствием специального филологического

или журналистского образования. Для минимизации количества таких ошибок необходима работа с данной категорией тележурналистов по повышению их лингвистической компетенции.

Таким образом, телевизионная речь – часть литературного языка. Она представляет собой его устную разновидность и располагает всем спектром его средств (О. А. Лаптева). В системе функциональных стилей телевизионная речь занимает промежуточное положение, но тяготеет к публицистическому стилю. Она обладает набором качеств, свойственных только аудиовизуальным СМИ, в т. ч. одной из главных – акустичностью, т. е. связью со звуком, со звучащим словом.

В целом журналисту на телеканалах «QYZYLJAR», «МТРК», «1 СЕВЕРНЫЙ» должны быть свойственны особые профессиональные черты, обусловленные спецификой работы на телевидении.

Например, если журналист-газетчик в процессе подготовки материала для публикации имеет дело только с автором, то журналист телевидения становится при подготовке передачи членом большой творческой группы, в которой он сотрудничает с режиссером, кино- и телеоператором, а также с художниками, звукорежиссерами, дикторами, ассистентами, администраторами.

Одна из главных задач начинающего тележурналиста – овладеть особенностями жанра телепередачи, где содержание, идейно-тематическое наполнение определяет структуру, стиль и форму. Соблюдение общих и специфических законов жанра есть главное условие высокого качества и эффективности телепередачи.

В то же время в средствах массовой информации имеют место многие негативные явления, связанные с нарушением норм речи. В их числе чрезмерное, неуместное употребление заимствований, неправильное словоупотребление, использование слов-паразитов, сокращений, орфоэпические ошибки.

Журналисты, авторы программ, ведущие и дикторы, вступая в широкое общение с огромной не видимой ими аудиторией, волей или неволей воспитывают ее, укрепляя в ней определенные взгляды и вкус, и заставляют усваивать предлагаемые ими произносительные нормы языка. Между тем хотелось бы безукоризненно грамотной художественной речи. Ибо культура русской речи в средствах массовой информации – одна из главных характеристик, определяющих профессиональный уровень телевизионных передач и радиопередач, их публицистическую и художественную полноценность.

Средства массовой информации в значительной степени определяют нормы языка и общения, и тем более велика их ответственность за то, чтобы эти нормы отвечали лучшим культурным традициям.

Библиографический список

1. Балынская, Н. Р. Речевая культура журналиста как проявление его внутренней культуры [Текст] / Н. Р. Балынская // Речевое поведение журналиста как носителя элитарной речевой культуры : материалы II научно-практической конференции. Магнитогорск, 2 марта 2014 года / под ред. И. В. Тимониной. – Магнитогорск : МаГУ, 2014. – 128 с.

2. Буряковская, В. А. Среднелитературный тип речевой культуры как основной адресат в массовой коммуникации [Текст] / В. А. Буряковская // *Lingua mobilis*. – Челябинск : ООО «Энциклопедия», 2013. – № 2 (41). – С. 82–88.

3. Фукс, Д. А. Телевизионные развлекательные программы как феномен современной массовой речевой культуры [Текст] / Д. А. Фукс // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – Челябинск : Изд-во ЧГАКИ, 2013. – № 4 (36). – С. 111–114.

ВЛИЯНИЕ ГАДЖЕТОВ НА ПОВЕДЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Ерошенко К. С.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. п. н., доцент С. Х. Мухаметдинова

Наша цивилизация в настоящее время характеризуется стремительным развитием информационных технологий, которые прочно закрепились в повседневной жизни людей. Анализируя влияние, оказываемое современными технологиями на население, можно рассматривать гаджеты как особую среду, формирующую общественные отношения, поскольку они являются и средством общения, и источником информации [1].

Социокультурная ситуация отражает интенсивное развитие медиакультуры, в особенности аудиовизуальной (кино, видеохостинги в интернете, компьютерные игры, спутниковое телевидение). Так, все перечисленное оказывает большое влияние на общественное сознание. В современном обществе компьютер и смартфон дают право индивидуального общения в интерактивном режиме. В данном режиме может происходить как получение интересующей информации, так и реализация творческих идей [2]. Оценивая условия развития социально-экономических процессов в обществе, можно выявить значительное сокращение воспитательных

функций в образовательных учреждениях и семьях [3]. Гаджеты замещают живое непосредственное общение между людьми на виртуальное. Усиливается влияние современных технологий на процесс формирования мировоззрения.

Зависимость населения от гаджетов, компьютерных игр и социальных сетей очевидна. По мнению Е. Н. Куриленко, современные технологии становятся частью жизни, то есть нормой, и заменяют людям их реальную жизнь. С точки зрения медицины, гаджеты ухудшают зрение и порождают агрессию. Ученые рекомендуют пользоваться планшетами не более 30 мин в день, а смартфонами – не более 2 ч в сутки [4].

По результатам проведенного исследования, 25 респондентов из 32 заявили, что жить не могут без своего мобильного телефона, а 42 % – без ноутбука. Среди других любимых гаджетов указывались цифровые камеры, карманные компьютеры и даже портативные DVD-плееры и цифровые диктофоны. Около 10 % сознались в наличии у них нескольких явных признаков психологической зависимости от гаджетов, при этом треть опрошенных покупает перечисленные выше устройства не по необходимости, а опираясь на рекламную информацию, слухи и моду на технические новинки. Необходимо отметить, что 20 % опрошенных утверждают, что чувствуют гнев, когда не могут позволить себе купить новое устройство (рис. 1).



Рис. 1. Результаты опроса респондентов

Проведенное пилотное исследование свидетельствует о том, что население восприимчиво к новым технологиям и легко впадает в психологи-

ческую зависимость от них. При этом отмечено, что люди, которые постоянно заглядывают в свои смартфоны, менее способны контролировать импульсивное поведение.

Зависимость от гаджетов, как и любая другая психологическая зависимость, негативно влияет на психическое и физическое здоровье людей, особенно детей и подростков, однако введение запретов на пользование современными устройствами не имеет смысла, ведь они являются неотъемлемым атрибутом информационного общества и знания в этой области необходимы каждому человеку. Необходимо отметить, что наиболее часто зависимость от гаджетов развивается в результате подмены реального общения виртуальным посредством различных устройств, поэтому главным инструментом преодоления такого рода зависимости является внимание окружающих к друг другу в реальном времени и контроль времени, которое человек проводит с мобильным устройством, компьютером или планшетом.

Библиографический список

1. Аудитория Интернета и основные тенденции медиапотребления. Онлайн-опрос на апрель 2015 в России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.slideshare.net/TrafficIsobar/ss-54112539>
2. Зависимость жителей России от гаджетов [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.oum.ru/literature/raznoe/gadjet-zavisimost-pochemu-stiv-jobs-areshya-detyam-iphony/>
3. Развитие Интернета в России [Электронный ресурс] // РИА Новости – URL: <http://ria.ru/infografika/20100930/280796937.html>
4. Куриленко, Е. Н. Игровые практики в социальной реальности молодежи // Ученые записки [Электронный ресурс] / Е. Н. Куриленко // Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2014. – URL: <http://net.knigi-x.ru/24ekonomika/86259-1-aktualnie-problemi-sovremennoy-ossii-usloviyah-transformacii-obschestva-udk-3305422-schedrina-valeriya-andreevn.php>

ТАРАНТИНО И ЕГО ВОСЕМЬ ЧУДЕС СВЕТА

Жидков И. А.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель канд. филол. наук, доцент А. Н. Маленьких

В ожидании девятого фильма легендарного режиссера Квентина Тарантино попробуем понять, почему же его называют «мастером диалогов»

и одним из лучших постановщиков. Кинокарьера великого режиссера начинается свой отчет с 1990-х [1].

Reservoir Dogs (Бешеные псы) – 1992 год

Обычным зрителем принята картина была далеко не сразу. Действительно, ведь фильм начинается с того, как какие-то бандиты в ресторане обсуждают песню о девушке легкого поведения, а также раздумывают, стоит ли оставлять чаевые. И так десять минут. Воспринимать адекватно «Бешеных псов» было тяжело. Откровенное насилие и обсценизмы также отталкивали публику. Но уже в этом фильме присутствуют живые, необычные диалоги, крепко закрученный сюжет, отличные актеры – все то, что характеризует магию Тарантино. Нашлись именитые критики, которые высоко оценили картину, и дистрибьюторы смогли разглядеть в «Псах» если не шедевр, то крайне выдающееся полотно.

В Великобритании картина собрала суммарно более четырнадцати миллионов при полутора миллионном бюджете. Большие студии увидели в Тарантино перспективного режиссера.

Pulp Fiction (Криминальное чтиво) – 1994 год

Фильм-легенда. Почти три часа хронометража. Длинные диалоги о том, «чем отличается пузико от животика». Картина славится нелинейным повествованием – прием, который еще немало кинематографистов позаимствует в будущем.

Актерский состав подбирался мучительно долго: из восьми миллионов бюджета пять ушли только на него. Роль Бутча изначально предполагалось отдать Сильвестру Сталлоне, потом Курту Расселу, но в итоге остановились на Брюсе Уиллисе. Ролью Винсента Вега был заинтересован Дэниел Дэй-Льюис, но Квентин настолько явственно представлял себе этого персонажа, что взял малоизвестного тогда, но похожего на его героя Джона Траволту. А Уму Турман, в которую, как многие говорят, режиссер влюблен и по сей день, он уговаривал по телефону, зачитывая куски сценария вслух. В фильме выложились все, от окровавленного, с катаной, Брюса Уиллиса до самого Тарантино. Одну только сцену в кафе, с танцами под Чака Берри, Квентин снимал с таким фанатизмом, что сам выбежал на съемочную площадку и начинал плясать. А диалоги в этот раз вышли на новый уровень. Они были не только по-бытовому интересны и притягательны, но и сняты мастерски. Сцена, где Винсент и Джулс обсуждают массаж стопы, вообще снята одним дублем без монтажных склеек. Возможно, именно из-за точного выбора актеров, их близости к персонажам в

картине есть такая потрясающая «химическая» отдача. Все элементы высокого искусства тут есть: «крючки», «макгаффины», нелинейное повествование, «флешбэки», «флешфорварды»... Прибавляем сюда антураж, оригинальные локации, музыку – и вот перед нами фильм на все времена, разобранный сегодня на цитаты. Это очень сильный «выстрел», которого не ожидал сам Тарантино.

В прокате картина при восьмимиллионном бюджете собрала 215 млн. А дополнением стали «Пальмовая ветвь» Каннского кинофестиваля, «Оскар» за сценарий, «Золотой глобус» и прочие награды.

После такого успеха режиссер взялся за написание нового сценария, под названием «Джеки Браун».

Jackie Brown (Джеки Браун) – 1997 год

Несмотря на то, что картина делалась по любимой книге Тарантино, даже сам режиссер позднее признался, что создавал ее без эмоционального подъема. «Джеки Браун» представляет из себя немного вымученную и пресную картину, которая незаметно пролетела мимо многих зрителей. Многие тогда подмечали, что режиссер начал выдыхаться. Квентин взял перерыв в своей карьере на целых шесть лет.

Kill Bill (Убить Билла) – 2003–2004 годы

По первоначальному замыслу, «Убить Билла» должен был быть единым фильмом, только вот сценарий, который создавался на протяжении шести лет, содержал в себе аж двести двадцать страниц. Более того, во время съемок Квентин все время вносил изменения, и некоторые культовые сцены рождались прямо на съемочной площадке. Удивительно то, что режиссер решил отойти от криминальной тематики и создал оригинальную историю, отсылающую нас к лучшим фильмам китайского киноискусства. Тарантино даже как-то сказал, что будь Брюс Ли жив, он бы сделал все, чтобы тот снялся у него в картине. Главный персонаж, «черная мамба», естественно, писался под Уму Турман, даже совместно с самой актрисой. Заодно режиссер договорился с японской студией «Production I G», чтобы те нарисовали аниме-прологи.

Фильм достаточно сложно воспринимать из-за его стилистики, начиная от своеобразного монтажа и заканчивая брызгами крови повсюду. Но именно в этой картине многие критики отмечали как достоинство нелинейный монтаж и чуть ли не каждую сцену характеризовали как «фатальный внутренний взрыв». Квентин желал добиться максимального натура-

лизма на съемочной площадке, и от этого в картине почти полностью отсутствуют спецэффекты.

Хотя две картины и представляют собой единое целое, воспринимать их стоит как отдельные произведения. Первый фильм – это явный экшн. Здесь много отсылок к «гонконгским триллерам». Как оказалось, Тарантино показал себя как отличный постановщик боевиков, что в будущем сыграет немаловажную роль. Вторая картина уже больше похожа на классического Тарантино: почти все время между героями ведутся разговоры на те или иные темы, а финальная дуэль между главной героиней и Биллом вообще представляет из себя откровение персонажей друг другу. Антагонисты колоритны. Множество сцен стали легендарными, например сцена побега из гроба. Забавно, что музыкальные темы подбирал сам режиссер из старых композиций, но сейчас почти все они ассоциируются именно «Убить Билла».

Фильмы не стали номинантами или победителями престижных премий, однако каждая картина собрала более 150 млн долларов.

Death Proof (Доказательство смерти) – 2007 год

По мнению многих критиков, картина получилась самой слабой во всей фильмографии Тарантино. Несмотря на все усилия режиссера, и на уровне сценария, и на уровне актерского исполнения фильм оказался невнятен.

В 2008 г. режиссер официально заявляет, что закончит карьеру на десятой картине «и вообще, пора бы сесть в машину времени и покататься по значимым историческим периодам планеты Земля». Так и родился сценарий «Бесславных ублюдков», который явно вернул Квентину веру в себя.

Inglourious Basterds (Бесславные ублюдки) – 2009 год

Этот проект создавался режиссером долго. В конечном сценарии режиссер вывел на первый план колоритного героя – Альдо Рэна, собравшего карательный отряд, состоящий из не менее колоритных евреев, которые самыми изощренными способами избавляют мир от нацистов.

Тарантино в данном полотне мастерски жонглирует жанрами: он прекрасно чувствует, когда нужно выключить напряженный триллер и выставить «триггер». Даже самые томительные диалоги создают напряжение, хотя бы потому, что ведут нас к развязке. В качестве примера можно привести сцену в пабе, которая началась с безобидной игры, а закончилась кровавой баней.

Успех фильму был обеспечен возвращением к однокамерной съемке, удачным подбором музыки, колоритными героями и не менее запоминающимися злодеями. Много споров вызвала развязка фильма. Больше половины отряда убито, героиня Мелани Лоран зловеще вещает с экрана кинотеатра, а Гитлер расстрелян в упор. Конец войне. Вся кульминационная сцена идеально сочетает сумасбродный треш и большое искусство. Исторические факты преломляются в угоду зрелищности, и это, безусловно, великолепный ход, от которого у многих «мозги вскипели».

Картина сама не «озолотилась», но она «озолотила» Вальца наградами, а хорошие сборы и внутренний подъем позволили Квентину дальше творить. Он окунается еще глубже в прошлое и вспоминает грязные и не самые приятные факты из истории США.

Django Unchained (Джанго освобожденный) – 2012 год

К 2011 г. был создан сценарий фильма «Джанго освобожденный», который должен был подразнить Америку за ее «черные» времена». Спагетти-вестерн снимался более 130 дней, что является рекордом для карьеры Тарантино. «Джанго» пусть немного монотонен, но все-таки прекрасен. На первый взгляд, картина проста. Сюжет линейный и опирается на одноименный фильм сорокалетней давности «Джанго» (реж. Серджио Корбуччи). Но рассказана эта история Тарантино по-своему. В отличие от других картин режиссера, в этой больше всего действия, между экшн и разговорами выдержан идеальный баланс. В главных ролях здесь ехидный Кристоф Вальц и стильный Джейми Фокс, а противостоит героям расист-шовинист в исполнении Леонардо ДиКаприо. Такая невероятная взрывчатая смесь, что не полюбить это кино просто не получится. Прибавляем блистательный афроамериканский сленг, великолепного Сэмюэля Джексона и неожиданный для фильмов Тарантино хэппи-энд – и получаем культовый фильм на все времена.

Тарантино получил «Оскар» за оригинальный сценарий, а Вальц в очередной раз получил ворох наград. Сборы же фильма составили более четырехсот миллионов долларов. На следующую картину ушло гораздо меньше времени – всего два года.

The Hateful Eight (Омерзительная восьмерка) – 2015 год

С этой картиной у Тарантино с самого начала как-то не задалось. Сценарий, а затем и законченную версию фильма кто-то анонимно «слил» в интернет. Когда наступило время проката, фильм активно стал вытеснять

«Disney» с его «Звездными войнами». В итоге фильм не показался значительным ни зрителям, ни критике.

Однажды в Голливуде

Проект, над которым Квентин Тарантино работает сейчас – фильм «Однажды в Голливуде». В актерском составе числятся Марго Робби, Леонардо ДиКаприо, Брэд Питт, Курт Рассел, Аль Пачино, Тим Рот, Майкл Мэдсен и многие другие отличные актеры. Съемки и сценарий держатся в строжайшем секрете. Все, что мы знаем, – это завязка фильма, где главный герой занимается поисками возможности попасть в кинобизнес. Параллельно тем же будет заниматься и его дублер, а история развернется на фоне событий, связанных с сектой Чарльза Мэнсона. Звучит интересно, а с таким актерским составом еще и весьма амбициозно.

Тарантино прошел тернистый, но заслуженный путь к славе. По его картинам учат снимать в киношколах, а именитые режиссеры и мастера равняются на него. Каждая его картина привносила что-то новое в кинематограф. Остается надеяться, что нас ждет интересная и увлекательная встреча со старым добрым Квентином, что мы увидим его с новой стороны.

Библиографический список

1. Квентин Тарантино. Профессиональный кинохулиган : документальный фильм [Электронный ресурс] / реж. Н. Никулин // Официальный канал СМИ «Комсомольская правда» на видеохостинге «YouTube». – Фильм вышел на экраны в 2013 г. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=jZ7LAFxclb0>

АНАЛИЗ МИГРАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ В ОМСКЕ

Линке А. С.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. п. н., доцент С. Х. Мухаметдинова

Данная статья посвящена миграционной ситуации в Омской области, которая остается чрезвычайно напряженной. Проанализируем основные причины стремительного снижения численности населения региона. Статистические данные из открытых интернет-источников показывают, что за последние несколько лет, с 2016 по 2019 гг., жители активно покидают Омскую область (табл. 1) [1]. Необходимо отметить, что приведенные данные учитывают только тех граждан, которые официально снялись с

учета и зарегистрировались в других регионах, выбранных ими для постоянного места жительства.

Таблица 1

Численность населения Омской области

Год	Численность населения – всего, тыс. человек	В том числе:		
		Городское		Сельское
		Всего	Из него г. Омск	
2016	1978,5	1431,8	1178,1	546,7
2017	1972,7	1431,5	1178,4	541,2
2018	1960,1	1424,3	1172,0	535,8
2019	1944,2	1415,6	1164,8	528,6

На миграционное состояние Омской области влияет множество различных факторов. В данной работе приведены результаты исследования по одному из них – уровню комфортабельности проживания в г. Омске по оценке его жителей.

В процессе исследования была разработана анкета и проведен пилотный опрос омичей, в опросе участвовали 30 респондентов – студенты и молодые люди от 18 до 24 лет.

Основными проблемами, затронутые анкетой, являются безработица, низкая заработная плата, состояние инфраструктуры, благоустроенность, медицинское обслуживание, возможность получения дополнительного образования для подростков и детей, количество мест для отдыха и др.

Жители Омска выделили 4 наиболее значимые, по их мнению, проблемы:

- 1) безработица;
- 2) низкие зарплаты;
- 3) плохие дороги;
- 4) трудности в получении качественных медицинских услуг.

45 % опрошенных без колебаний указали на такую проблему, как безработица (рис. 1). По данным исследования, безработица является главной проблемой среди молодежи. Многие жалуются на то, что в Омске сложно найти работу по специальности с достойной заработной платой студентам и выпускникам вузов. Студенты отмечают, что практически невозможно найти работу, которую можно было бы совмещать с учебой, т. е. работу с гибким графиком или же с частичной занятостью. Выпускники вузов возмущены тем, что по окончании вуза они не могут устроиться по специальности, потому что работодатели требуют наличие стажа работы. Молодежь

не видит возможности справиться с проблемой в родном городе и поэтому начинает искать подходящие варианты за пределами Омской области.

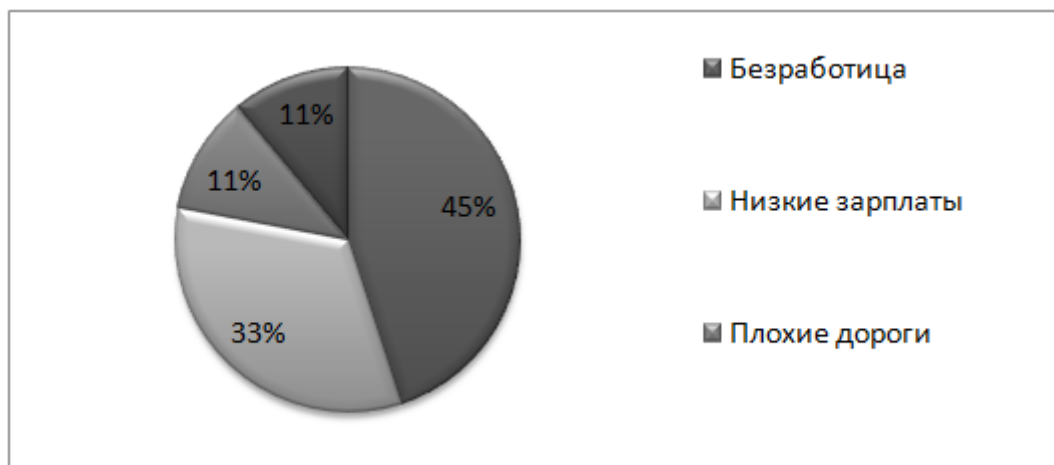


Рис. 1. Основные проблемы жизни населения в г. Омске

62 % людей, которые прошли анкетирование, недовольны инфраструктурой и уровнем благоустройства г. Омска, и все считают, что решение указанных проблем полностью зависит от руководства города Омска, а не от самих жителей или же правительства РФ (рис. 2).

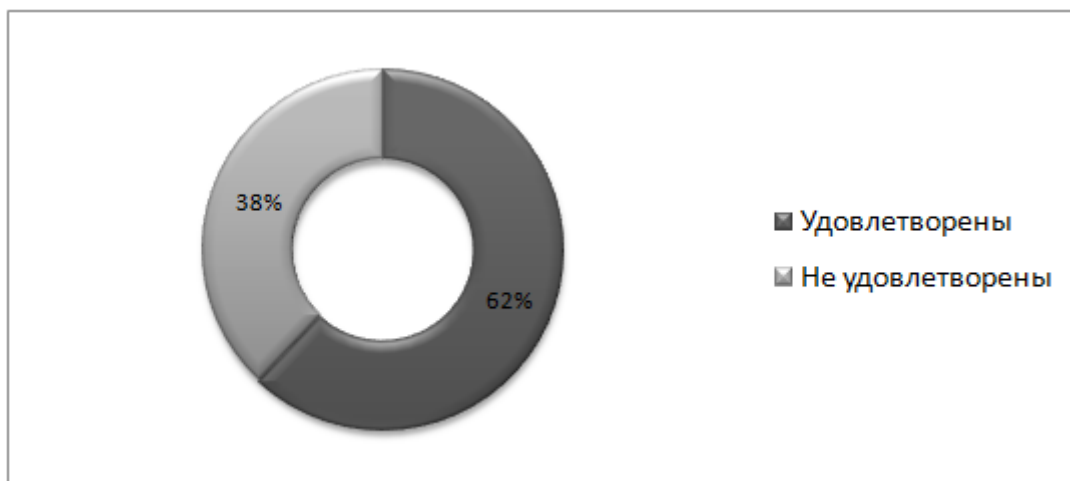


Рис. 2. Оценка состояния инфраструктуры респондентами

62 % опрошенных не дали точного ответа на вопрос об уровне медицинского обслуживания, скорее всего, потому что большинство предпочитает самолечение походу в государственные или частные медицинские учреждения (рис. 3).

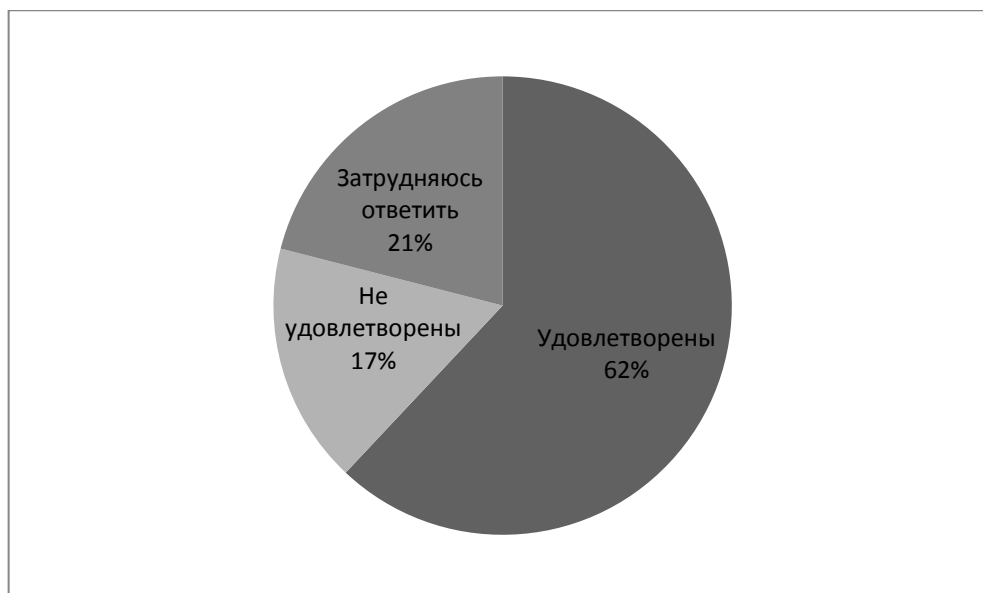


Рис. 3. Оценка уровня медицинского обслуживания респондентами

По данным, которые были получены в ходе проведения анкетирования можно сделать неутешительные прогнозы на будущее. Молодых людей, проживающих в Омске, не устраивает уровень комфорта городской среды. Многие из них не намерены это терпеть и планируют уезжать из города, что может привести к дальнейшему уменьшению численности населения и, как следствие, к снижению интеллектуального и экономического потенциала региона.

Библиографический список

1. Омкстат. Население. Численность населения Омской области. – 2019. – URL: http://omsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/omsk/resources/781fbe0043677f82a12ce174665da2b8/chisl-2018.htm).

КАЧЕСТВО МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ОМСКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Мухаметшина И. А.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. п. н., доцент С. Х. Мухаметдинова

Качество медицинских услуг рассматривается как одно из важных результатов социальной политики государства на всех его уровнях.

Министр здравоохранения Омского региона Дмитрий Вьюшков заявил, что омское здравоохранение – самое доступное в мире [1]. Однако

«БК55» опубликовал заметку, опровергающую заявление властей. По исследованиям счетной палаты, Омская область оказалась в числе последних с точки зрения основных критериев качества здравоохранения [2].

Наличие очередей в поликлиниках и проблемы с записью на прием к врачу подтверждают, что возможности получить медпомощь для населения оставляют желать лучшего.

Среди самых распространенных проблем, с которыми сталкиваются пациенты в государственных медицинских учреждениях, – длительное ожидание в очередях, короткое время приема и отсутствие специалистов узкого профиля.

Цель исследования состояла в выявлении проблем медицинского обслуживания в Омске, если они имеются, и в определении перспектив их решения.

В процессе исследования проводилось пилотное анкетирование, в котором приняли участие 30 респондентов – жители г. Омска в возрасте от 18 до 50 лет. На рис. 1 приведены ответы респондентов на вопрос о степени удовлетворенности информационным контентом на сайте медицинского учреждения (рис. 1–3).



Рис. 1. Удовлетворенность респондентов качеством информации о медицинском учреждении

Из приведенной выше диаграммы следует, что качество информации удовлетворяет только половину опрошенных. Но нельзя не отметить, что 38 % респондентов выразили неудовлетворенность качеством и полнотой предоставляемой информации, что свидетельствует о наличии недостатков в информационном обеспечении порталов медицинских учреждений.

Следующий показательный вопрос, относящийся к качеству медицинского обслуживания, – оценка условий пребывания пациентов в приемном отделении медицинского учреждения (рис. 2).



Рис. 2. Удовлетворенность респондентов пребыванием в приемном отделении медицинского учреждения

Из приведенной диаграммы можно сделать весьма неутешительные выводы. Почти половина опрошенных недовольна условиями пребывания в приемном отделении медицинского учреждения. Впрочем, эта проблема является самой распространенной в наше время.

В рамках проведенного исследования также оценивалось санитарное состояние медицинских учреждений (рис. 3).



Рис. 3. Удовлетворенность респондентов санитарным состоянием в приемном отделении медицинского учреждения

Из третьей диаграммы можно сделать вывод, что санитарное состояние в медицинском учреждении можно признать удовлетворительным, поскольку недовольство им выразило только 30 % респондентов.

По данным исследования можно констатировать факт, что система государственного медицинского обслуживания г. Омска имеет существенные недостатки, такие, как, например, наличие очередей, проблемы, связанные с записью на прием к специалисту узкого профиля, неудовлетворительное информационное наполнение сайтов и т. д. Необходимо отметить, что выявленные проблемы являются вершиной айсберга более серьезных проблем, в частности недостатка кадров, являющегося следствием крайне низкой оплаты труда медицинских работников. В результате этого многие омичи, не желая стоять в очередях и не имея возможности тратить большие деньги на обследования в частных медицинских учреждениях, занимаются самолечением и оттягивают обращение к врачу, пока самочувствие не станет совершенно невыносимым. Это негативно сказывается на состоянии их здоровья и продолжительности жизни.

Следует отметить и позитивные тенденции, наблюдаемые в системе государственного здравоохранения г. Омска, такие, как, например, возможность получения талонов по Интернету или в самой поликлинике у автомата с электронными талонами. Однако значительную часть пациентов медицинских учреждений составляют пожилые люди, которые испытывают затруднения в освоении современных информационных технологий и зачастую предпочитают живые очереди.

Таким образом, в целом систему государственного медицинского обслуживания в г. Омске можно оценить положительно, однако существуют серьезные проблемы, которые необходимо решать в ближайшее время. В связи с этим важной задачей, стоящей перед властями не только г. Омска, но и России в целом, является реформа здравоохранения с целью обеспечения достойного финансирования этой важнейшей сферы жизнедеятельности общества и формирования эффективной системы оценки медицинских услуг и управления их качеством.

Библиографический список

1. Вьюшков заявил, что медицина в РФ – одна из самых доступных в мире [Электронный ресурс] // Омск-ИНФОРМ. – URL: <https://www.omskinform.ru/news/127685>
2. Янчицкий, К. Я сейчас тут сдохну: омская медицина нравится только тем, кому она не нужна [Электронный ресурс] / Кирилл Янчицкий // Город 55. – URL: <https://gorod55.ru/news/society/07-11-2017/ya-seychas-tut-sdohnu-omskaya-meditsina-nravitsya-tolko-tem-komu-ona-ne-nuzhna>

ЗАВИСИМОСТЬ ОТ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ – ЭПИДЕМИЯ XXI ВЕКА

Павлова А. Н.,
Омская гуманитарная академия,
научный руководитель к. п. н., доцент С. Х. Мухаметдинова

По всему миру сотни миллионов людей страдают от этого недуга, который лишь на первый взгляд кажется безобидным увлечением, а на самом деле приводит к стрессу и серьезным расстройствам психики. Речь идет о зависимости от социальных сетей [1].

Совсем недавно мировая глобальная сеть считалась настоящим благом для человечества. Интернет позиционировался как мировая библиотека, как богатейшая кладовая знаний, благодаря которой можно без труда найти работу, узнать новости, прочитать интересную книгу, подготовить реферат или отыскать другую нужную информацию, найти друзей детства, а также установить потерянную связь с одноклассниками и иметь возможность в любой момент связаться с родственниками, которые находятся далеко.

Современный человек редко представляет свою жизнь без компьютера и Интернета. Да, такие изобретения и правда помогают нам в жизни – намного проще искать информацию и с ней работать, все всегда доступно. Можно онлайн заказать еду или обновить свой гардероб. Но такие подарки цивилизации таят в себе еще и множество опасностей [2].

Сегодня психологи, наряду с алкоголизмом и наркоманией, все чаще упоминают зависимость от социальных сетей. Те, кто не зарегистрирован в социальных сетях, сегодня зачастую воспринимаются как безнадежно отставшие от жизни люди. Ведь даже у домашних животных есть свои странички, которые стремительно набирают популярность. Чаще всего, это такие сайты как «Инстаграм», «Твиттер», «ВКонтакте», «Одноклассники» и другие.

В процессе исследования был проведен социальный опрос на сайте «Инстаграм», в котором приняли участие более 500 человек в возрасте от 14 и старше. Его результаты свидетельствуют о том, что многие люди разных возрастных групп очень зависимы от мира соцсетей и большую часть времени проводят именно там (рис. 1).



Рис. 1. Результаты социального опроса

Более 85 % респондентов и вовсе не отрицают этого. И всего несколько человек утверждали обратное: «Я независим от социальных сетей!». Но при этом они сидят в «Инстаграме» и отвечают на вопросы практически все свое свободное время. В результате люди часто не слышат и не видят того, что происходит вокруг них. Часто можно наблюдать, как молодые мамы, гуляя с ребенком, не выпускают из рук телефон, детские площадки просто пустуют, а маленькие дети начинают проявлять агрессию, когда у них забираешь телефон. В кофейнях, ресторанах и других общественных местах можно наблюдать, как большинство посетителей не выпускают из рук свои гаджеты, даже если пришли не одни.

Люди перестали общаться друг с другом вживую. Зачем живое общение, когда можно все, что хочешь, написать? Зачем знакомство вживую, когда можно познакомиться с человеком не выходя из дома. И это еще малая часть проблемы. Очень часто мы слышим по радио и телевидению или, опять же, читаем в социальных сетях новости из серии «подросток разбился насмерть при попытке сделать экстремальное селфи». Возникает один вопрос – зачем? Разве какая-то фотография равноценна жизни человека? А вовлеченность детей и подростков в такие игры, как «Синий кит» (зародилась в начале 2016 г.), «Тихий дом», «Разбуди меня в 4:20», «Море китов» и др., финальной целью которых является самоубийство? Причиной такой вовлеченности в значительной степени является тот факт, что представители старшего поколения мало уделяют времени общению со своими детьми. Изредка наблюдают за тем, как ребенок рисует синего кита или

бабочек, и думает, что у него все хорошо. Хотя на самом деле синий кит является символом самоубийства, а бабочка – быстрой и легкой смерти [2].

Немало случаев, когда люди попадают в психиатрическую клинику, поскольку психологическая зависимость от интернета сильнее, чем от наркотиков и алкоголя. Ученые утверждают, что зависимости от интернета, социальных сетей или азартных игр являются хроническими заболеваниями, требующими комплексного лечения. Главврач городской наркологической больницы Петербурга Виктор Григорьев характеризует ситуацию так: «Лечатся зависимости от интернета и социальных сетей тяжело, так как, в отличие от зависимостей от психоактивных веществ, медикаментозных методов лечения нет!» [3]. Человек может отказаться от еды или есть перед монитором компьютера, уделять меньше времени сну – только бы не пропустить ничего нового. На сегодняшний день помочь избавиться от зависимости могут родные, друзья, профессиональные психологи. Нужно больше непосредственно общаться и больше времени проводить друг с другом. Нужно жить в настоящем, а не в виртуальном мире.

Библиографический список

1. Психические заболевания, которые появились из-за Интернета и мобильных телефонов [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.imena.ua/blog/inet-medic/>
2. Компьютерная зависимость у подростков [Электронный ресурс]. – URL: <https://psihomed.com/kompyuternaya-zavisimost-u-podrostkov/>
3. Григорьев Виктор, врач-психотерапевт [Электронный ресурс]. – URL: https://www.consmed.ru/user_profile/58992

ИДЕОЛОГИЯ СЕГОДНЯ

Сатонкин Я. С.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель канд. филол. наук, доцент А. Н. Маленьких

Манера восприятия идеологического воздействия сегодня изменилась благодаря медиакоммуникациям, которые сообщают о том, что мы живем в постидеологическую эпоху, что идеология, с ее жесткими рамками, запретами, навязываемым пропагандистским характером, есть пережиток XX века. Сейчас же, как мы все убеждены, государство отделило нас от себя, то есть относится к нам не как к подданным, обязанным жертвовать собой на благо отчизны, исполнять некий свой долг, несущий зачастую абстрактный характер, а как к субъектам политики, способным самостоя-

тельно функционировать в пределах политической системы, за ее пределами или вообще вне ее. Сегодня на нас возлагаются другие обязанности, нам предписываются другие поведенческие стереотипы: самореализуйся, будь собой, живи полной жизнью, потребляй все в неограниченных количествах. Эти рамки невидимы, ибо идеология совершила достаточно большой скачок в своем развитии, став не ширмой установок, искажающих наше восприятие мира и прячущих реальность, но симулякр реальностью.

Уровень проникновения идеологии в нашу повседневную жизнь описал режиссер Джон Карпентер в фильме «Чужие среди нас» 1988 г. Герой фильма, безработный путешественник из Лос-Анджелеса, находит в старом заброшенном доме очки, которые оказываются не просто солнцезащитными, а выявляющими идеологию, скрытый посыл, используемый в пропаганде. Так, вместо огромного рекламного щита с рекламой компьютеров мы просто видим надпись «Покупай», вместо изображения денег – надпись «Это твой Бог», а слово «читай» в рекламе книжного магазина заменено на «потребляй». Сама семантическая, образная реальность лишена какого бы то ни было эстетического разнообразия, не говоря уж о смысловом. Тяжесть отказа от идеологии раскрывается в восьмиминутной сцене драки, в процессе которой главный герой старается надеть своему другу такие же антиидеологические очки, но тот упорно сопротивляется. Конечно, выходить за рамки идеологии больно. Но необходимо заставить себя это сделать для избавления от лжи.

Постпропагандистские масс-медиа

Поскольку журналистика держит руку на пульсе социальной, экономической, культурной жизни общества, она достаточно быстро впитала в себя все изменившиеся идеологические механизмы.

Масс-медиа предлагают обществу образы социальных взаимодействий и институтов, которые, будучи ежедневно воспроизводимыми, во многом определяют, что в обществе считается нормальным, а что – девиантным. При этом очевидна тенденция к артикуляции относительно небольшого набора поведенческих стереотипов и стилей жизни. СМИ должны занимать центристскую позицию относительно всех точек зрения, не придерживаясь ни одной из указанных, а в случае их столкновения выполнять роль отстраненного стенографиста событий. Но само занятие центристской позиции уже указывает на то, что значит эта самая центристская позиция: само занятие места в середине весов означает, что индивид находится на этих самых весах и меряет вещи той же мерой, что и участники дискуссии. Центристская позиция тоже идеологизирована. Деятельность же социаль-

ных групп, выпадающих за рамки «осевых» медиастандартов, замалчивается. Д. Крото в своем совместном труде с Уильямом Хойнсом «Медиа и идеология» пишет: «...если медиапослания способны нормировать поведение, они также способны устанавливать лимиты и диапазоны приемлемости для идей... Идеи и отношения, содержащиеся в медиатекстах, становятся частью легитимных публичных дебатов. Те же идеи... которые не включаются в медиатексты либо включаются в них для того, чтобы быть объектом насмешек, имеют очень слабую легитимность. Они находятся как бы вне рамок социальной приемлемости» [2]. Следовательно, идеологическое влияние медиа проявляется не только в содержании сообщений, но и в систематическом исключении определенного массива информации из сферы публичного обсуждения.

В информационном обществе СМИ претендуют на отражение правды, объективной и единственно верной. Основной точкой зрения на деятельность медиамагнатов является та, что утверждает независимость СМИ и наличие их как просто конституирующего органа социальной жизни. Для них не существует идеологического критерия фильтрации информации, а основополагающей целью действия является не воспитание общественности в каком-то ключе, а получение прибыли и реализация права людей на получение информации. Но даже если принять последнее во внимание, мы не можем забыть о том, что идеология, как говорилось выше, перестала проявляться в листовках, транспарантах и лозунгах – она проникла глубже, в само наше семантическое и образное поле, стала неотъемлемой частью нашей жизни, ложью, необходимой для того, чтобы функционировать в социуме. При поддержке устоявшегося консенсуального положения вещей, отражаемого в СМИ на деле происходит маргинализация и отрицание альтернативных точек зрения, совсем другого восприятия действительности. Так происходит, к примеру, в процессе ретроспективного осмысления истории, когда в передачу по телевидению вызываются одни и те же люди, а обсуждаемые проблемы не выходят за рамки давно устоявшегося дискурса. В аппарат публичной политики, как правило, не допускаются люди «чужие», не занимающие ни одного места в круге избранных членов «экспертного» совета.

Поддержка устоявшихся ныне идеологических стандартов восприятия действительности и есть пропаганда двадцать первого века.

Библиографический список

1. Крото, Д. Медиа и идеология [Текст] / Д. Крото, У. Хойнс. – М. : АСТ, 2003. – 291 с.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ВЕЩИЗМА

Смолина П. М.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. п. н., доцент С. Х. Мухаметдинова

До XX века мода была «медленной»: платья и костюмы шились портными на заказ, ткани стоили дорого. Однако с появлением фабричного производства и магазинов готового платья возникла обратная проблема – перепроизводство. По данным «Гринпис», в мире ежегодно производится 100 млрд. единиц одежды. Поэтому отказ от громоздкого гардероба и импульсивного шопинга упростит жизнь не только потенциальным потребителям, но и окружающему миру в целом.

Не задуматься об осознанном потреблении достаточно сложно, когда практически на каждом шагу мусор, в т. ч. негниющий пластик, а на просторах интернета нетрудно найти фото пластиковых пакетов, плавающих рядом с морскими животными, которые зачастую путаются плавниками в отходах, выбрасываемых людьми в море.

Отказ от чрезмерно большого гардероба – это тоже шаг к вдумчивому подходу к покупкам. Индустрия моды – это второй по величине загрязнитель природы в мире после нефтегазовой промышленности. Ведь одежда с трудом подвергается переработке или требует для своего производства и транспортировки колоссальных затрат воды, топлива и электричества. В среднем для производства одежды на один год для одной семьи требуется 1000 ванн воды, то есть в среднем 120 кубических метров воды. То время, когда мы безудержно скупали вещи только потому, что была привлекательная скидка, должно остаться в прошлом – мы должны достаточно обдуманно совершать покупки, задумываясь о всех последствиях. Так, по результатам проведенного нами пилотного социологического исследования, из 20 опрошенных человек 12 признались, что покупают одежду уже имеющихся в их гардеробе моделей, некоторые чаще 2–3 раз в месяц. Большинство ответивших о более редком шопинге – мужчины: их затраты на покупку одежды составляют 10 % от общего объема месячных расходов. Более частая покупка одежды, по данным опроса, свойственна женщинам: их затраты на одежду составляют 30 % от общего объема месячных расходов. В среднем 20 % месячных расходов россиян уходит на покупку одежды.

В России только 15 % текстильного мусора уходит на пожертвование и утилизацию, а 85 % попадают на свалку каждый год. 85% – это значительная цифра, которая показывает масштаб проблемы [1]. Ведь это означает, что около 13 млн. тонн одежды ежегодно просто выбрасывается, без шанса на утилизацию, и это только в России. Это примерно 200 футболок в год на человека. В результате проведенного нами пилотного социологического исследования было выяснено, что 14 из 20 опрошенных не сдают свою одежду на утилизацию или же в секонд-хенды, а просто выбрасывают. Также 10 из 20 людей и вовсе не были осведомлены о возможности сдачи одежды в магазины на переработку. Так, в России есть возможность сдать одежду на переработку в такие магазины, как H&M, IKEA, Monki, Uniqlo, или в благотворительные контейнеры.

Одним из перспективных направлений решения анализируемой проблемы является переход к производству одежды, которую можно с легкостью утилизировать. Создание такой одежды – работа профессионалов, и массовое производство такой одежды сопряжено с определенными трудностями. Кроме того, можно прибегнуть к созданию сборной одежды по принципу конструктора «Лего» – идея, воплотить которую может любой человек, имеющий швейную машинку. Детали такой одежды – модульные конструкции, которые можно менять.

Следующий этап решения исследуемой проблемы – перейти на создание биоразлагаемой одежды. Ведь большая часть одежды в шкафу в среднем носится около трех лет. Однако продление срока носки одежды всего лишь на девять месяцев сокращает объем отходов и загрязнение воды перерабатывающим производством на 20 %. Ненужные вещи можно было бы не выбрасывать, а делать из них компост, что значительно поддержало бы экологию.

Итак, утилизация и компостирование – это два основных приоритета, но требует модернизации и способ окрашивания одежды. В настоящее время от 10 % до 20 % применяемых сильных химических красителей попадают в водоемы развивающихся стран, в которых сконцентрировано производство одежды. Альтернативой химическим красителям является использование в качестве красителей специй, трав, ягод и др. Индустрия моды идеально подходит для экспериментов и нововведений, способных создать стабильное будущее, в котором состоянию окружающей среды уделяется должное внимание [2].

Таким образом, создание экологически чистых продуктов в сфере производства одежды, вдумчивое и ответственное отношение потребите-

лей как к формированию своего гардероба, так и к судьбе ненужных вещей может привести к фундаментальным переменам и в производстве, и в экологическом состоянии планеты.

Библиографический список

1. Мода и свалки: трагические цифры [Электронный ресурс] // Второе дыхание. – URL: <https://vtoroe.ru/2018/11/15/moda-i-svalki-tragicheskie-tsifry/>
2. TED: Ideas worth spreading [Электронный ресурс]. – URL: https://www.ted.com/talks/amit_kalra_3_creative_ways_to_fix_fashion_s_waste_problem/transcript?language=ru

ОСВЕЩЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ БЕЗДОМНЫХ ЖИВОТНЫХ В ОМСКИХ СМИ

Финская М. И.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель канд. филол. наук, доцент А. Н. Маленьких

Данная проблема привлекает пристальное внимание прессы нашего города. Опираясь на опубликованные материалы и собственные изыскания, я делюсь с вами следующими соображениями.

Откуда берутся бездомные животные?

Если вы обратите внимание, то особенно большое скопление бездомных животных наблюдается там, где еще недавно расселили или расселяют частный сектор. Собаки и кошки остаются на улице и в силу своих генетических и психологических особенностей не уходят далеко от того места, где был их дом.

Другой источник появления бездомных животных – нерадивые хозяева, которые заводят собаку, но со временем понимают, что не в состоянии ухаживать за ней, нести ответственность, и в результате собака оказывается на улице.

Еще одна причина – нежелание устраивать судьбу потомства своих животных. Люди, желая избавиться от котят или щенков, подкидывают целые выводки собак или кошек в гаражи и частный сектор либо просто увозят подальше от дома и бросают где придется.

Также среди бездомных животных есть и потерявшиеся. В развитых странах с целью профилактики потери животных давно и эффективно действует система чипирования. Это безболезненная процедура, при которой животному под кожу вводится микрочип, на котором зафиксированы дан-

ные о владельце (ФИО, адрес и пр.). Во всех ветеринарных клиниках имеются сканеры, которые считывают информацию с микрочипа. Таким образом, там вернуть потерявшееся животное хозяину не составляет особого труда.

Очевидно, что главной причиной появления бездомных собак на улице является человек. Выход из этой ситуации – отлов животных и помещение их в приют.

Приюты и их возможности

Во-первых, там оказывают оперативную помощь бездомным животным, чаще всего собакам и кошкам. Во-вторых, приюты прилагают усилия, чтобы найти потерянного хозяина. В-третьих, приюты занимаются поиском нового дома и нового хозяина. В-четвертых, большинство бродячих собак в целом дикие. Они не контактируют с человеком, потому что не социализированы. Волонтеры в приютах помогают социализировать собак, находясь в постоянном контакте с ними. В дальнейшем эти собаки становятся неопасными для человека. И наконец, в шестых, в приюте все животные стерилизованы. Доказано, что после стерилизации животное становится менее агрессивным, у него снижается риск многих заболеваний в зрелом возрасте, увеличивается продолжительность жизни.

На данный момент в Омске имеется один официально зарегистрированный приют – ОРОО (Общероссийская общественная организация) «Друг», а также функционируют общественные организации: «Теремок», «Омские хвостики», «ЗооСпас-Омск», «Мокрый нос» и «Будка-Омск», которая является самой крупной. Это крупнейшее сообщество помощи бездомным животным в Омске, но у него нет единого официального приюта для животных. Питомцы содержатся на домашних передержках и ветеринарных стационарах. Сообщество начало свою работу в 2007 г. За эти годы оно смогло помочь более чем 10 000 животных обрести свой дом и любящих хозяев.

В приют собаки попадают чаще всего в случаях, когда их привозят сами хозяева или после периодических отловов. В таких организациях по большей части находятся собаки, которые стали жертвой человека. Некоторых из них выбрасывали с балконов, жестоко избивали, резали, сбивали машиной.

На территории приюта построены вольеры и будки, где созданы все необходимые условия для жизни собак. Ремонт в здании простой, но все чисто и уютно. В помещении содержатся животные после операций, больные и те, которые не могут жить на улице вследствие каких-либо причин.

Отлов бродячих животных

Закон запрещает отлов безнадзорных собак и кошек в присутствии несовершеннолетних, а также жестокое обращение с безнадзорными собаками и кошками при их отлове, транспортировке и содержании.

Как на самом деле ловят собак? Насколько мне известно, собаки чувствуют приближение машины и успевают спрятаться. Обычно большое количество собак обитает возле строек: если собак кормят работники, то псы считают, что это их территория, которую нужно охранять. Такие стаи могут контролировать только те, кто их кормит, потому что отловить целую стаю невозможно. Ловцы в основном работают по одному и иногда даже возвращаются с пустыми руками. Поэтому ловят всех, без разбору, сначала сеткой, потом клещами и щипцами, сажают в ящик. Бывает, что щипцы наносят животным раны. Ловцы особо не прячутся, и отлов иногда видят дети.

В Омске отлавливают собак уже десятки лет. Но их количество не становится меньше. В одном месте отлавливают 10 собак, в другом месте рождается 20. Получается, что отлов – это все равно что черпать воду из дырявой лодки, не затыкая пробоины.

Что происходит после отлова? Официальные источники говорят об этом аккуратно и коротко: «Отловленные животные будут распределены по приютам, больных усыпят...» На самом деле собак не распределяют по приютам. Собак сажают в клетки, где их не кормят. Голодные, мерзнущие, трясущиеся от страха животные находятся в ожидании смерти. Какой-то промежуток времени они проводят там. Если вдруг найдется хозяин собаки, то у неё есть шанс. Что происходит с другими? Их просто умерщвляют.

Отношение к животным – показатель нашей человечности

Несколько лет назад в России появилось движение, ассоциирующее себя с борцами за чистоту улиц и города. Участники данного движения называют себя догхантерами, что на английском языке означает «охотники на собак». Это организованная группа людей, пропагандирующая жестокость, живодерство и занимающаяся истреблением бездомных собак. Впервые движение было организовано в 2006 г. Его появление – реакция части общества на непопулярные и малоэффективные меры борьбы с бездомными животными, которые проводило государство.

«Охотники на собак» уже давно используют такие методы, оправдать которые невозможно. От них страдают не только бездомные псы, но и собаки, имеющие хозяев. Они действуют противозаконно и жестоко.

Люди иногда совершают поступки, которые сложно объяснить с позиции нравственности и порядочности. В такой ситуации они противопоставляют себя обществу и тем законам, по которым оно живет. Каждый человек должен с уважением относиться ко всему, что находится вокруг него. Но иногда, в приступе агрессии или по каким-либо другим причинам, он вымещает свою злость на тех, кто заведомо слабее и не может дать отпор. Статья 245 УК РФ как раз представляет собой попытку решения одной из таких проблем. Речь идет о жестокости по отношению к животным. Имеются в виду деяния, которые в результате приводят к тяжелым увечьям или гибели.

Как ни странно, но в последнее время подобные ситуации возникают все чаще. Кроме того, часть 1 статьи 245 УК РФ дает уточнения относительно обстоятельств, при которых совершаются подобные действия. В ней говорится, что это может происходить:

1) из хулиганских побуждений, когда человек издевается над живым существом и заставляет его страдать без видимых на то причин;

2) по причине корысти: здесь имеется в виду получение материальной выгоды (организация состязаний или ставки на боях);

3) с применением садистских методов, когда животное мучают, причиняя ему тяжкие страдания.

4) в момент нахождения рядом маленьких детей (если злодей действует в присутствии ребенка, не достигшего 14 лет).

Решение проблемы бездомных собак

Вне всякого сомнения, бездомные собаки могут быть опасны. Зоозащитники понимают, что для того, чтобы бездомных собак в городе не было, нужно начать с источника проблемы, т. е. с людей. За рубежом, где есть большие налоги на животных и штрафы для нерадивых владельцев, проблему бездомных животных удалось решить. Там предусмотрена уголовная ответственность не только за жестокое обращение с животными, но и за выброс их на улицу: за это полагается крупный штраф.

У нас в первую очередь необходима обязательная массовая стерилизация животных – как бездомных, так и домашних неплеменных, потому что значительная часть бродячих животных – нежелательное потомство домашних. Плюс к этому необходимы:

1) открытие пунктов льготной стерилизации (далеко не каждый может себе позволить потратить 2–3 тыс. рублей на стерилизацию в клинике);

2) регистрация и чипирование домашних животных;

3) штрафы для недобросовестных хозяев;

4) налог на домашних животных.

Вот уже 10 лет зоозащитники требуют изменений в законодательстве. Но пока удалось добиться лишь запрета на убийство, который на деле не действует. Администрация объясняет свою работу, которая направлена пока только на отлов бездомных животных, «условиями ограниченных возможностей бюджета».

Проблема бездомных животных – одна из насущных в современном мире. С решением данной проблемы одному человеку не справиться, каким бы страдающим он ни был.

Библиографический список

1. Белоусова, О. А. Проблема существования бездомных животных в городской среде [Текст] / О. А. Белоусова, В. М. Долженко. – Красноярск, 2010. – 23 с.
2. Голикова, А. В. Стерилизация домашних животных как метод снижения популяции бродячих собак и кошек [Текст] / А. В. Голикова. – М., 2003. – 14 с.
3. Александрова, М. И. Животные и люди [Текст] / М. И. Александрова. – СПб., 2005. – 265 с.

ТРЕНДЫ В РЕКЛАМНОМ ПРОДВИЖЕНИИ КОМПАНИЙ

Яковлева З. Ю.,

Омская гуманитарная академия,

научный руководитель к. т. н., доц. О. В. Демиденко

Под трендами подразумевается устойчивая во времени тенденция. Термин «тренд» в маркетинге синонимичен термину «тенденция».

Направленность изменения показателей, таких, как объемы рынка, расходы на заработную плату, расходы на трейд-маркетинг, количество покупок, количество визитов, определяемые путем обработки отчетных статистических данных, и установление на этой основе тенденций роста какого-либо показателя или его спада – все это тренды [1].

Тренды маркетинга постоянно совершенствуются. Инструменты продвижения, которые ранее приносили значительный результат, могут стать менее эффективными или вообще перестать работать. Поэтому тренды маркетинга важно отслеживать и анализировать. Многие маркетологи компаний сталкиваются с такой проблемой, как тренды в маркетинговом продвижении бренда. Чтобы определить текущее направление тренда, маркетологи для начала смотрят, как ведет себя изучаемый параметр во времени. Маркетинговая политика компании строится по трендам емкости

рынка. Предполагается, что если долгосрочный тренд направлен вниз, компания выбирает выжидательную тактику, основанную на сокращении расходов, либо наступательную – осваивает рынок более слабых конкурентов. Если долгосрочный тренд направлен вверх, то мы строим политику маркетинга, руководствуясь тем, что рыночные показатели растут.

В настоящее время у маркетологов компаний существует большой выбор каналов для продвижения бренда. Неизменными остаются средства массовой информации (газеты, журналы, радио и TV). Канал продвижения в сети Internet подразумевает огромный выбор инструментов, таких, как SEO, или поисковая оптимизация, SMM, или маркетинг социальных сетей, WOMM, или вирусный маркетинг в интернете, медийная реклама в интернете и пр.

Digital-реклама – лидер среди рекламы в интернете и один из трендов в рекламном продвижении бренда.

В настоящий момент на рынке рекламы увеличивается вес интернета и TV-сегмента. По данным Ассоциации Коммуникационных агентств России, рынок рекламы в 2018 г. делится на следующие сегменты: Internet – 42 %, TV– 41 %, радио – 3 %, наружная реклама – 10 %, печать – 4 % [2]. По данным исследовательской кампании «Mediascope», в период с 2016 г. по 2018 г. телевидение сохраняет влияние на аудиторию, как мужскую, так и женскую, в возрасте от 20 до 55 лет [3].

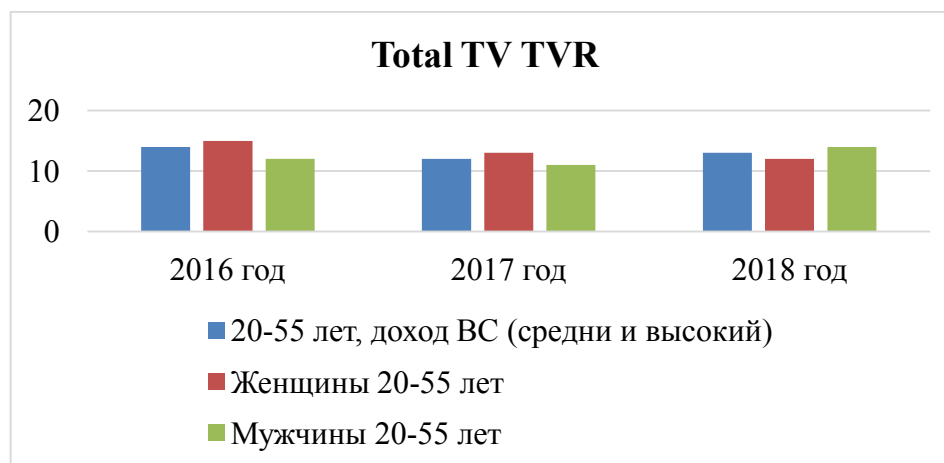


Рис. 1. Суммарные рейтинги всех телеканалов среди целевой аудитории в г. Омске, среднесуточный показатель

Маркетологи компаний занимаются расширением горизонта планирования рекламных кампаний, в частности в области годовых планов, имиджа и стимулирующих акций, проводят исследования в области связи спро-

са с активностью конкурентов, ставят краткосрочные эксперименты. В компаниях происходит классификация маркетинга по приоритетности задач. Выделяется вертикальный и горизонтальный маркетинг, отсюда вытекает планирование в сегментах рекламы. В вертикальном планировании выделяются такие сегменты, как контент, SEO-продвижение, Digital-экраны, телевидение. Под трендами вертикального планирования подразумевается потребление ТВ-контента на нескольких экранах, традиционный охват продвижения, подсчет цены контакта с целевой аудиторией. Горизонтальное планирование в маркетинге в настоящее время расширяется: планируется имидж, ставятся краткосрочные эксперименты, эффективность медийности подразумевает раннее планирование, анализируется связь между спросом и активностью конкурентов. В трендах горизонтального планирования маркетинга заложена подача разных рекламных сообщений для каждого этапа развития бренда, подсчет цены контакта с целевой аудиторией. Изменения в медиарекламе происходят в комплексе персонализации TV и Internet. Способы коммуникации бренда и клиента, основанные на построении общения и продаж с учетом интересов, потребностей, целей клиента, приводят маркетологов компаний к построению рекламного механизма – таргетингу, который позволяет выделить из всей имеющейся аудитории только ту часть, которая является целевой, и показать рекламу именно ей. Подбор формата размещения и аналитика имеют немаловажное значение в персонализации TV и Internet. Цитата Дональда Трампа актуальна для продвижения брендов: «Почаще смотрите в зеркало: вы должны гордиться тем, что в нем отражается. Если вы выглядите неприятно, таким же будет и Ваш бизнес».

Еще одним современным трендом является социальный маркетинг. В социальном маркетинге актуален подъем рейтинга компании за счет ее участия в обсуждении и решении проблем здоровья, образования, равноправия, экологии, а также в благотворительной деятельности [4, 5].

Сегодня для маркетологов компаний очень актуален чек-лист по продвижению продукта: время, деньги, таргетинг, сила бренда, социальный маркетинг.

Успех в продвижении компании или бренда в наше время зависит от способа подачи рекламной информации и каналов ее распространения, а также от поиска актуальной целевой аудитории по этим каналам [6].

Internet – это эффективное и экономичное средство продвижения бренда или компании в целом. Сегодня для нас Internet стал предметом по-

вседневности: он прочно вошел не только в сферу торговли, но и стал важным фактором социализации членов общества.

Библиографический список

1. Хапенков, В. Н. Организация рекламной деятельности [Текст] / В. Н. Хапенков, О. В. Сагинова, Д. В. Федюнин. – М. : Академия, 2016. – 240 с.
2. Ассоциация Коммуникационных Агентств России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.akarussia.ru/>
3. Исследовательская компания Mediascope [Электронный ресурс]. – URL: <https://mediascope.net/>.
4. Информационные материалы IX Ежегодной конференции «Тренды-2018: Определяя будущее» [Мультимедиа]. – Режим доступа: <http://r.media/>
5. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. [Текст] / под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Изд-во ОмГА, 2013. – 300 с.
6. Барден, Ф. Взлом маркетинга: Наука о том, почему мы покупаем. 6-е изд. [Текст] / Ф. Барден ; пер. с англ. И. Антипкиной. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 304 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Андриевская Р. В.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ В
ЭКОНОМИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ.....3

Ашимжанов Г.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТНОЙ
ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В КРАТКОСРОЧНОМ И
ДОЛГОСРОЧНОМ ПЕРИОДЕ7

Баловсяк В., Шахматова А.

ТАКТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ 12

Бойко А. В.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ..... 16

Бородай Е. С.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ НА
КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....21

Вербицкий О. М.

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ27

Верещагин Д. В.

БЮДЖЕТ СУБЪЕКТА РФ: ДОХОДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ
РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ.....30

Габдуллина А. Ф.

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ33

Габун Н. Н.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ.....35

Гатиатуллина А. Р.	
БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	38
Гомель Л. Р.	
МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ.....	41
Гордейко О. Г.	
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	44
Гринь Л. В.	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ В КОРПОРАЦИИ.....	44
Еникеева Д. И.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИГРОВЫХ ПОДХОДОВ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	53
Загирова М. А.	
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	57
Загирова М. А.	
УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	60
Иванова Е. А.	
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ: ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	63
Иконюк Т. Н.	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	66
Круч Ю. Е.	
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	72
Лактюшина Д. Ю.	
СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА РЕГИОНАЛЬНЫХ ФИНАНСОВ	76

Лукьяненко М. Н., Бурма Е. А.	
АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ.....	79
Макаренко Д. В.	
СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ.....	85
Муханов Т. Н.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	87
Мясникова С. Е., Габбасова С. А.	
БЕЗРАБОТИЦА В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ.....	91
Никонова К. Н.	
УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН.....	96
Нургазина Ж. Е.	
КРЕДИТОСПОСОБНОСТЬ ЗАЕМЩИКА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ.....	99
Подкорытова Е. Ю.	
РОЛЬ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В РОССИИ.....	103
Подтуркин А. Э.	
КАК СТАТУС КЛИЕНТА ВЛИЯЕТ НА ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ.....	105
Радица А. А.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ БЮДЖЕТ: ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА.....	108
Сарибекян А. К.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ВНЕБЮДЖЕТНЫЕ ФОНДЫ: ЗНАЧЕНИЕ, ДОХОДЫ, НАПРАВЛЕНИЯ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ.....	112
Свинухов В. Н.	
ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ АНТИКРИЗИСНОГО ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	116
Свитайло К. А.	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ И ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА.....	124

Сергиенко В. Д.	
УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ	126
Сидорова Н. А.	
ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	137
Соклаков К. Ф.	
УПРАВЛЕНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ.....	142
Стомпор Н. А.	
ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ И ТРАДИЦИОННЫЙ МАРКЕТИНГ: СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ	147
Талипова А. М.	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ.....	150
Тарасенко В. С.	
ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КГУ «ПЕРВАЯ ГИМНАЗИЯ»	155
Трофимов И. Ю.	
ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОМСКА.....	160
Филатова Д. Н.	
ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	163
Хабибрахманова К. Р.	
РОЛЬ НАЛОГОВ В ЭКОНОМИКЕ	166
Хайбуллина Г. Г.	
РОЛЬ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	168

ЖУРНАЛИСТИКА И PR

Альжанов М. А.	
РЭП-БАТТЛЫ В РОССИИ	171
Белоусова Е. А.	
ЯЗЫК И СТИЛЬ СОВРЕМЕННОГО ТЕЛЕЖУРНАЛИСТА НА ПРИМЕРЕ ТЕЛЕКАНАЛОВ «QYZYLJAR», «МТРК», «1 СЕВЕРНЫЙ»	175
Ерошенко К. С.	
ВЛИЯНИЕ ГАДЖЕТОВ НА ПОВЕДЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ	183
Жидков И. А.	
ТАРАНТИНО И ЕГО ВОСЕМЬ ЧУДЕС СВЕТА	185
Линке А. С.	
АНАЛИЗ МИГРАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ В ОМСКЕ	190
Мухаметшина И. А.	
КАЧЕСТВО МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ОМСКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	193
Павлова А. Н.	
ЗАВИСИМОСТЬ ОТ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ – ЭПИДЕМИЯ XXI ВЕКА	197
Сатонкин Я. С.	
ИДЕОЛОГИЯ СЕГОДНЯ	199
Смолина П. М.	
АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ВЕЩИЗМА	202
Финская М. И.	
ОСВЕЩЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ БЕЗДОМНЫХ ЖИВОТНЫХ В ОМСКИХ СМИ	204
Яковлева З. Ю.	
ТРЕНДЫ В РЕКЛАМНОМ ПРОДВИЖЕНИИ КОМПАНИЙ	208

Научное издание

Студенческая весна – 2019

XV Международная научно-практическая конференция
студентов и магистрантов

Сборник статей

Редактор Л. В. Калугина

Компьютерная верстка Л. В. Калугиной

Подписано в печать 16.08.2019.

Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.

Печ. л. 13. Уч.-изд. л. 9,3. Тираж 100 экз. Заказ.

Омская гуманитарная академия

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства

Омской гуманитарной академии.

644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.