АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ КУРГАНСКИЙ

ФИЛИАЛ

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ В XXI ВЕКЕ

МЕЖВУЗОВСКИЙ
СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
АСПИРАНТОВ, СОИСКАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ

ВЫПУСК 5

Курган

2009

ББК65
Н34

Н34
Наука и молодежь: Межвузовский сборник научных трудов аспирантов, соискателей и студентов. Вып.5 / Сост.: В.Г. Роговая, А.И. Роговой, С.Ю. Бабушкина; Курганский филиал АТ и СО. - Курган, 2009.- ПО с.218

Издание представляет собой сборник научных трудов аспирантов, соискателей и студентов. В сборник включены работы, признанные победителями конкурсов научно-исследовательских работ и научно-практических конференции, организованных Курганским филиалом АТ и СО в 2008-2009гг.

В материалах сборника нашли отражение актуальные на сегодняшний день вопросы следующих направлений: создание условий для инновационного развития социально-экономических систем, информатизация и математическое моделирование, экономика в условиях мирового экономического кризиса, формирование системы эффективного менеджмента на предприятиях, управление персоналом, межкультурные коммуникации, управление финансами организаций, совершенствование механизмов планирования, демографические проблемы общества и других.

Составители:
В.Г. Роговая, к.э.н., профессор, директор Курганского филиала АТиСО
А.И. Роговой, доцент кафедры «Управление персоналом» Курганского филиала АТиСО
С.Ю. Бабушкина, председатель Студенческого научного общества

Ответственные за выпуск: А.И. Роговой, С.Ю. Бабушкина

Рекомендовано к изданию

Ученым советом Курганского филиала АТиСО от 30 марта 2009г.

© Курганский филиал Академии труда и социальных отношений

Содержание

Александрова Е.С.
МЕТОДЫ ПО УДЕРЖАНИЮ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 7
Алябьева Е.С.
ПОЗАКАЗНЫЙ И ПОПРОЦЕССНЫЙ МЕТОДЫ КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ 9
Атаман Е.О.
ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО КАК ФОРМА КОРРУПЦИИ. ИСТОЧНИКИ И БОРЬБА С НИМ 12
Афанасьева Е.С.
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ООО «МАКСИМУМ АВТО» 14
Бабихина Ю. В.
ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В РОССИИ И США 19
Бабушкина С.Ю.
ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ИМИДЖ ОРГАНИЗАЦИИ 22
Барановский О.Ю.
РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИСТОРИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ В ИНТЕГРАЦИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА 23
Бегеба Т.В.
МОДЕЛИ РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ 26
Волкова А.В.
СЛУХИ В ОРГАНИЗАЦИИ 27
Волосникова Т.С.
ПРОБЛЕМА ТЕРРОРИЗМА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ 29
Высочина С.Л.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ОТ ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 30
Гаручава А.П.
ИСТОРИЧЕСКИ ОБУСЛОВЛЕННАЯ ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В РУССКОЙ И АНГЛИЙСКОЙ КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ 36
Горин И.Н.
ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ИСТОРИИ РЕГИОНА 39
Горлова Д.В., Чеботина А.Н.
ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ 43
Кандыба Ю.И., Достовалова А.В.
МАНИПУЛЯЦИЯ МАССОВЫМ СОЗНАНИЕМ ПРИ ПОМОЩИ ТЕЛЕВИДЕНИЯ 46
Дрягина А.Д.
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС, КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ» 51
Евтеева С.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НА КОМБИНАТЕ ПИТАНИЯ ОАО «КУРГАНМАШЗАВОД» 56
Егорова М. В.
ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ 59
Ермакова Е.М.
МЕТОД МИКРОБАЛАНСОВ КАК ИНСТРУМЕНТ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА 61
Загузина Т.С., Желнина К.С.
ОПЫТ РАБОТЫ ОТДЕЛА ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ (НА ПРИМЕРЕ КУРГАНСКОГО ФИЛИАЛА АТ И СО) 63

Зарубина Е. Б.
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ 66
Бурыкина Н.М.
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ 67
Зарубина Е. Б.
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ 71
Зубова Е.В.
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОСВЕННЫХ РАСХОДОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ СЕБЕСТОИМОСТИ УСЛУГ 72
Игитова Н.М.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 74
Казанцев Я.О.
СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ БИЗНЕСА: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА 78
Ковалёва А.А.
ПРОБЛЕМЫ СТРЕССА И «ВЫГОРАНИЯ» СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ 81
Коленова М.И.
ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 83
Коленова М. И.
ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА СТРАХОВЫХ УСЛУГ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ 86
Косых И.С., Семёнова С.В.
ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СФЕРЕ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИНФОРМАЦИИ 90
Краснова Е.А.
УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ 92
Лемешкова Е.П.
УЧАСТИЕ РОССИИ В ВТО: ВЫГОДЫ И ИЗДЕРЖКИ 95
Лемешкова Е.П.
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА 97
Лемешкова Е.П.
МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ ИЛИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА 99
Лобканова И.В.
DIE DEUTSCHE JUGEND IM NETZ (НЕМЕЦКАЯ МОЛОДЕЖЬ В СЕТЯХ ИНТЕРНЕТА) 102
Маркелова Н.В.
ОСОБЕННОСТИ АУДИТА ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА 104
Масимова Э.Ф.
УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА -ЗАЛОГ УСПЕШНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 108
Масимова Э.Ф.
СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 111
Миронова А.А.
СПОСОБЫ НАИМЕНОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ, 114
Морозов А.В.
ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА МАТЕРИАЛОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ 117

Новиков А.С.
ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ 120
Носкова М.А.
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ 123
Назаренко Я.В., Осеев М.Ю.
СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА 126
Павлова С.Е.
THE FUTURE PROSPECTS OF THE BBC (БУДУЩЕЕ БИ-БИ-СИ) 129
Паластрова Р.А.
КАЧЕСТВО КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ 130
Письменная К.С.
КОРРЕКЦИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ГРУПП С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОГРАММ 132
Подвальная О.Ю.
ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ 134
Попова Е.А.
НАЛОГОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА 137
Попова Е.Г.
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО ДОСТИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ 138
Паукшта О.Ф., Притула А.С.
СМЕРТНАЯ КАЗНЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 141
Прищенко Т.О.
АНТИКРИЗИСНЫЕ ПОПРАВКИ В НАЛОГОВЫЙ КОДЕКС РФ 143
Рахматулина А. И.
УЛЫБКА В РУССКОМ КОММУНИКАТИВНОМ ПОВЕДЕНИИ 144
Рахматулина А. И.
ОСОБЕННОСТИ ПРОДАЖИ ПРОДУКЦИИ И ТОВАРОВ ПО ВНЕШНЕТОРГОВОМУ ДОГОВОРУ 148
Роговой А.И.
РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ 150
Рослякова Анна
СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА УСЛУГ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА 155
Романенко С.С.
УПРАВЛЕНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПОКУПАТЕЛЕЙ И ЗАКАЗЧИКОВ ООО «МЕДИКЭЙТ» НА ОСНОВЕ ИММИТАЦИОННОЙ МОДЕЛИ 159
Рослякова А.А. Загузина Т.С.,
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКА - ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВУЗА 162
Рослякова А.А.
ЭКСПОРТ РОССИИ: СТРУКТУРА И ПЕРСПЕКТИВЫ 163
Рыльских Т.С.
НЕКОТОРЫЕ ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕНОСТЬЮ НА ОАО «СИНТЕЗ» (Г. КУРГАН) 166
Рослякова А.А.
МАЛЫЙ БИЗНЕС ЗА РУБЕЖОМ 168
Сафронова Е.А. Пляшко Е.А.
КСЕНОФОБИЯ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ, ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ 170

Серкова А.В., Лепехова О.Н.
ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ТОВАРОДВИЖЕНИЯ. АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗАКАЗА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ «АХИЛЛЕС» 173
Симакова И.Л.
ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МЕТОДАМИ ПРИКЛАДНОЙ СОЦИОЛОГИИ 175
Коротовских Д.
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЗАУРАЛЬЕ (ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ). 178
Соколов Д.Н.
ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В МИРЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ 182
Соколова К.А
ИССЛЕДОВАНИЕ РОЛИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА 183
Сорокина С.С.
MIGRATION IN THE COUNTRIES OF THE EUROPE AND THE USA DURING THE ECONOMIC CRISIS (МИГРАЦИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ И США В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА) 188
Стенникова М.О.
ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ И РАЗРАБОТКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА 189
Суслова Ю.А.
THE INFLUENCE OF THE WORLD FINANCIAL CRISIS ON THE AMERICAN PRESS (АМЕРИКАНСКАЯ ПРЕССА В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА) 192
А.В.Телегин
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 193
Телегин А.В.
О ПОДХОДАХ К УСТАНОВЛЕНИЮ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 194
А.В.Телегин
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 195
Ушакова О.Г.
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И СТРУКТУРЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 196
О.Г. Ушакова
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ 199
Чекина О.С.
УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КУРГАНСКИЙ ЗАВОД ДОРОЖНЫХ МАШИН» 202
Шепелина Н.А.
ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «ИКАР» 208
Ярославцев А. Я.
НОРМАТИВНО - ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФОРМ ПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 210

Александрова С.В.

МЕРЫ ПО УДЕРЖАНИЮ ВЫСОКОПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аксиоматично, что каждая компания стремится иметь в своем штате высокопрофессиональных сотрудников. Традиционно считается, что комплектация компаний высококвалифицированными специалистами осуществляется, как путем приглашения в компанию начинающих, но перспективных специалистов, так и путем принятия на работу уже подготовленных специалистов.

При этом руководство компании, как правило, упускает из виду третий, не менее важный, аспект формирования компании профессионалами – это аспект удержания уже работающих в компании специалистов.

Сегодня в большинстве компаний удержание специалистов становиться насущным, только при возникновении проблемы ухода специалистов из компании. Поэтому решение данной проблемы в большинстве случаев носит авральный характер и не имеет заранее продуманного плана действий. Часто в таких ситуациях уход специалиста предотвратить уже нельзя, и компания теряет специалиста со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Отсюда и вопрос: «Нужно ли компании иметь заранее продуманную систему мер по удержанию высокопрофессиональных специалистов?»

Ответ очевиден: «Да, несомненно, нужно!»

Рассмотрим возможные подходы удержания специалистов на примере специалистов по продажам, хотя рассматриваемые подходы могут быть приемлемы и для любой другой категории сотрудников.

Очевидных подходов два:

1-ый подход, который назовем демократичным подходом - устранить причины, ведущие к уходу специалистов из компании. Все причины, которые потенциально могут вести к уходу специалистов и на которые в той или иной степени может влиять компания, могут быть сгруппированы следующим образом:

- Материальные причины (зарплата, премия, бонус и т.д.).
- Профессиональные причины (профессиональный рост).
- Карьерные причины (карьерная перспектива и т.д.).
- Социальные причины (социальные льготы).
- Психологические причины (отношения в коллективе, удовлетворенность работой и т.д.).

2-ой подход, который назовем «силовым» подходом – подписать со специалистом такой трудовой договор, когда его уход из компании раньше срока окончания трудового договора будет накладывать на специалиста значительную (например, материальную) ответственность перед компанией.

Проанализируем последовательно, как демократичный, так и «силовой» подходы.

Удерживать всех без исключения (Способ 1), не выделяя в отдельную группу продуктивных и перспективных менеджеров по продажам.

Методика удержания для Способа 1 может быть описана достаточно просто: поддерживать соответствующие условия работы для всех сотрудников, а именно:

* Материальные условия должны быть обеспечены на уровне приблизительно среднерыночных для каждой соответствующей группы сотрудников. Сотрудник будет рассматривать предложения от других компаний, если предлагаемый ему уровень заработной платы в новой компании будет более чем на 15% выше от имеющегося уровня заработной платы. От предложений по заработной плате ниже 110-115% от имеющейся заработной платы, сотрудник, как правило, будет отказываться, если другие условия (профессиональные, административные, социальные, психологические) примерно одинаковы.

* Профессиональные и карьерные условия предполагают постоянное поддержание у

сотрудника внутренней уверенности в перспективе профессионального и карьерного роста.

* Социальные условия должны быть обеспечены на уровне среднерыночных условий для каждой соответствующей группы сотрудников. Однако данный вид условий пока не набрал в Украине силу критических при принятии сотрудником решения по переходу в другую компанию, если другие условия (материальные, профессиональные, административные, психологические) примерно одинаковы.

* Психологические условия должны предусматривать формирование партнерского (в смысле товарищеского) отношения между всеми сотрудниками компании, а также формирование основ для удовлетворенности работой – разнообразие в работе, отождествляемость работы с конечным результатом, значимость работы, степень свободы специалиста в принятии решений, информированность сотрудника о результативности его работы и т.д.

Способ «Для звезд» (Способ 2). Удерживать только продуктивных и перспективных специалистов по продажам («золотой список»), не предпринимая специальных усилий по удержанию других менеджеров по продажам.

Методика удержания для Способа 2 также может быть описана достаточно просто: поддерживать специальные условия работы только для продуктивных и перспективных менеджеров по продажам. Под специальными условиями следует понимать:

материальные и социальные условия выше среднерыночных условий, но не выше рентабельного уровня затрат на удержание (!!!) каждого конкретного сотрудника;

административные, профессиональные и психологические условия, соответствующие вышеописанным условиям в Способе 1.

Кроме того, для «золотого списка» могут быть применены соответствующие административные меры удержания.

Условия работы для остальных менеджеров могут предлагаться ниже рыночных.

Использование Способа 2, несомненно, требует четкого определения:

- состава «золотого списка»;
- критериев зачисления кандидатов в этот список и отчисление из него;
- рентабельного уровня затрат на удержание каждого из состава «золотого списка».

Другие способы, как правило, являются комбинацией в разных пропорциях Способа 1 и Способа 2.

Серьезные компании вкладывают в профессиональную подготовку принятых специалистов достаточно большие средства, в том числе, материальные, временные, интеллектуальные и т.д. Естественно, что такие компании стремятся сохранить в своем составе подготовленных ими успешных специалистов, хотя бы на время, пока подготовка специалиста ни окупится должным образом. Как правило, период «окупаемости» подготовленного специалиста составляет для компании не менее 2 – 3 лет. Известно, что еще в Советском Союзе выпускник Вуза был обязан отработать на назначенном (распределенном) предприятии не мене 3-х лет. Прямой пример возврата государством вложенных в подготовку специалиста средств и одновременно прямой пример законодательного урегулирования вопроса удержания специалиста «силовым» (законодательным, нормативным) способом. В настоящее время коммерческие структуры лишены такой законодательной базы «силового» удержания специалистов. Поэтому многие компании ищут обходные пути «силового» удержания специалистов.

При «силовом» подходе компании стремятся предотвратить уход специалиста, накладывая на специалиста заранее оговоренную в трудовом договоре или другом соответствующем договоре материальную (как правило) ответственность. Вполне понятно, что согласно действующего КЗоТа такого рода прямая ответственность не предусмотрена. Поэтому работодатели оговаривают материальную ответственность специалиста в случае его «преждевременного» (ранее 2-3 лет) ухода из компании, внося завуалированные положения в соответствующий договор.

Например, работодатель предлагает сотруднику ежемесячно выплачивать окладную

часть заработной платы двумя частями. Первая выплачивается, как обычная заработная плата, а вторая часть – как срочная беспроцентная ссуда, которая должна быть возвращена в компанию через 2-3 года (период окупаемости подготовленного специалиста).

Как пример. Оговоренный оклад специалиста составляет 1000 рублей. При этом официальный оклад может составить, скажем, 400 рублей. Эта сумма и выдается как оклад. Оставшиеся 600 рублей выдаются, как ежемесячная часть от общей ссуды. При необходимости отработки специалиста в компании 2 года размер общей ссуды в этом случае составит: (600 рублей) * (12 месяцев) * (2 года) = 14400 рублей. О выдаче данной общей ссуды со специалистом подписывается соответствующий договор. Если специалист решает уволиться из компании ранее 2-х лет, а компания не заинтересована в его увольнении, то специалист должен вернуть компании полученную за время его работы ссуду. Разумеется, что если специалист проработает в компании более 2 лет, то компания сама перед собой гасит ссуду самостоятельно. Это договоренность должным образом также заносится в соответствующий договор между компаний и специалистом.

Разумеется, есть и другие примеры «силового» удержания специалистов.

Несомненно, каждый из рассмотренных подходов удержания специалистов (и демократичный и силовой) имеет право на жизнь. Использование демократичных способов видится более перспективным. Однако использование «силовых» способов, как способов гарантии возврата средств, вложенных компаниями в специалистов, будет также находить место во взаимоотношениях работника и работодателя. Обязательными условиями легализации «силовых» способов и возрастанием их популярности будут служить:

- во-первых, увеличение доли «белой» зарплаты сотрудника, что напрямую связано с совершенствованием системы налогообложения в Украине;
- во-вторых, повышение степени ответственности работника перед работодателем, что напрямую связано с совершенствованием ныне действующего, но во многом еще «советского», КЗоТа.

Алябьева Е.С.
Научный руководитель: Степанова О.С.

ПОЗАКАЗНЫЙ И ПОПРОЦЕССНЫЙ МЕТОДЫ КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Основными методами учета затрат и калькулирования себестоимости продукции являются позаказный и попроцессный методы.

В основе разделения позаказного и попроцессного методов лежит методика калькулирования себестоимости единицы продукции.

Основная область применения позаказного метода - это индивидуальное и мелкосерийное производство, а также вспомогательные производства. Попроцессный метод, преобладает в массовых производствах с последовательной переработкой исходного сырья в готовый продукт, с комплексным использованием сырья, а также в добывающих отраслях промышленности и энергетике. Различие в расчете себестоимости единицы продукции теоретически достаточно хорошо обосновывается, однако на практике нередко применяются сочетания данных методов.

При позаказном методе учета затрат, вся информация относится к конкретному заказу. Данные, относящиеся к конкретному заказу, могут быть представлены в разрезе элементов затрат в той степени, насколько это необходимо для целей контроля и анализа.

Учетные записи при позаказном методе показывают материальные, трудовые и накладные расходы. Для применения позаказной системы калькулирования необходимо, чтобы продукт производился в отдельной партии в четко различимых количествах.

Важная особенность позаказного метода состоит в том, что из-за различий между партиями производимой продукции любая попытка усреднить затраты двух или более

различных партий приводит к ошибочному определению себестоимости каждой партии.

Принципиальные преимущества метода позаказного калькулирования заключаются в том, что этот метод делает возможным сопоставление затрат между заказами, показывает наиболее и наименее рентабельные заказы, а также какие операции в аналогичных заказах наиболее дорогостоящие, а какие наиболее эффективные. Позаказный метод обеспечивает базу для планирования затрат и продажных цен по будущим заказам.

К недостаткам позаказного метода следует отнести то, что он обычно требует достаточно большого уровня детализации и, следовательно, большей счетной работы.

Метод используется, когда производство продукции состоит из последовательности непрерывных или повторяющихся операций или процессов, а себестоимость продукции определяется на каждой стадии производства, операции или процесса.

Ведущую роль в попроцессной системе играет производственный план предприятия с разбивкой по центрам затрат, которые обычно представляют собой процесс или цех.

Расчет объема производства в попроцессной системе калькулирования должен содержать данные по количеству продукции, которое должно быть произведено за конкретный период времени. Поскольку массовое производство, как правило, является материалоемким, данные о сырье нередко используются для определения объема производства, следовательно, расчет будет содержать соответствующую информацию об использовании такого сырья. Основной задачей этих расчетов является, конечно, прогнозирование объема производственной деятельности и реализации, но они также пригодны и для целей калькулирования.

Существуют два способа расчета условного объема производства - метод средней взвешенной и метод ФИФО.

По методу средней взвешенной, вне зависимости от того, сколько работы потребовалось для завершения продукции начального запаса, пересчет указанных единиц в условные не делается.

По методу ФИФО, сначала будут закончены изделия из незавершенного производства на начало периода, а затем будут запущены в производство новые единицы.

Трудовые затраты при попроцессной системе учитываются значительно проще, чем при позаказной, поскольку соотнесение труда с продукцией происходит на базе подразделения (цеха), а при позаказном методе табели рабочего времени собираются по цехам и центрам затрат, а затем распределяются между несколькими видами заказов. Учетные записи по трудовым затратам при обеих системах аналогичны, за исключением того, что при попроцессном методе требование к отнесению трудовых затрат на конкретные заказы отсутствует, а затраты соотносятся с процессом или центром затрат. Непрямая заработная плата, хотя и является формой накладных расходов, часто учитывается как прямая заработная плата. Единственное требование заключается в том, что она должна отражаться обособленно. На практике нередки случаи отнесения всех трудовых затрат на процесс в одной сумме. Хотя это, конечно, удобно, правомерность такого подхода представляется весьма проблематичной.

Учитывая особенности учета трудовых затрат при попроцессном методе, в данной системе широко применяется классификация затрат, подразумевающая их деление на основные и добавленные (конверсионные). Основные затраты по принятой за рубежом терминологии состоят из затрат на прямую заработную плату и основных материалов. Добавленные (конверсионные) затраты включают затраты на обработку, т.е. прямые трудовые затраты, и общепроизводственные (накладные) расходы.

Так же, как и при позаказной системе калькулирования, предпочтительнее использовать нормативные ставки распределения накладных расходов, однако в ряде случаев могут использоваться и фактические ставки. Кроме того, использование нормативных ставок полезно для целей контроля за затратами и их анализа.

Отчет о себестоимости продукции является результатом учетных записей попроцессной системы калькулирования в той же мере, в какой отчет о себестоимости заказа

является результатом учетных записей при позаказной системе. Однако в своей основе это различные документы, поскольку при попроцессном методе отчет составляется о затратах за определенный период времени, а не относящихся к конкретному заказу. Естественно, отчет должен быть составлен как в целом по предприятию, так и по подразделениям в разрезе элементов затрат. Результатом этого дополнительного фактора является то, что отчет о калькуляции себестоимости при попроцессном методе обычно более комплексный и детализированный.

Данный отчет не только суммирует элементы затрат по каждому цеху, но и служит для распределения накладных расходов между цехами или процессами, а также для передачи затрат из цеха и цех в порядке поступательного процесса к готовому продукту. Он может использоваться как в качестве планового отчета о производстве какого-то одного продукта, так и для суммирования фактически понесенных затрат.

Цеховой отчет о себестоимости показывает все затраты, относимые на подразделение. Он позволяет не только суммировать журнальные записи в конце месяца, но также представлять и располагать затраты, собранные в течение месяца.

Отчет о себестоимости показывает:

- общие затраты и затраты на единицу продукции, переданные из предыдущего процесса;
- материальные, трудовые и производственные накладные расходы, добавленные в данном процессе;
- себестоимость единицы, добавленная в данном процессе;
- общую себестоимость и себестоимость единицы продукции, аккумулированную к концу периода в цехе;
- себестоимость незавершенного производства на начало и на конец периода;
- себестоимость полуфабрикатов или готовой продукции, переданных в следующий процесс или на склад готовой продукции.

К числу преимуществ метода попроцессного калькулирования можно отнести следующее. Как правило, сбор затрат при попроцессном методе требует меньше усилий и более экономичен, чем при позаказном. Усредненные единицы продукции более доступны при условии, конечно, однородности этих средних величин. Потоки затрат легко видны на бухгалтерских счетах, и существуют более четкие границы между разделением ответственности. Отнесение накладных расходов на цехи или процессы может быть сделано на более точной базе, чем это возможно при позаказной системе.

Попроцессное калькулирование имеет также и недостатки. Усреднение затрат, принятое при попроцессном методе, иногда приводит к неточностям в расчетах, когда продукт или составляющие его материальные компоненты не полностью однородны. Запасы незавершенного производства должны оцениваться по степени завершенности, и неточности этой оценки переходят через различные процессы на готовую продукцию, себестоимость продаж и чистую прибыль.

Попроцессный и позаказный методы учета затрат и калькулирования себестоимости продукции имеют общие черты и различия.

Общие черты:

- одни и те же базовые принципы (отнесение материальных, трудовых и накладных расходов на продукцию, применение различных способов расчета себестоимости единицы продукции и подготовка информации, необходимой для планирования, контроля и принятия решений);
- использование одних и тех же основных производственных счетов (общепроизводственные расходы, материалы, незавершенное производство и готовая продукция);
- совпадение потоков затрат, проходящих через счета.

Различия между попроцессным и позаказным методами состоят в следующем. Попроцессное калькулирование предполагает более или менее непрерывный выпуск

идентичной продукции, что исключает необходимость идентификации материальных, трудовых и накладных расходов с конкретным заказом покупателя (как это делается в позаказном методе), поскольку каждый заказ является одним из многих, выполняемых из непрерывного потока выпускаемых из производства единиц продукции, заказов. Таким образом, при попроцессном калькулировании собираются не затраты заказов, а затраты цехов, которые относятся на все единицы, проходящие через цех за определенный период времени. При позаказном же методе за период производится много заказов, каждый из которых имеет свои особенности.

Атаман Е.О.
Научный руководитель: Ярославцев А.Я.

ВЗЯТОЧНИЧЕСТВО КАК ФОРМА КОРРУПЦИИ. ИСТОЧНИКИ И БОРЬБА С НИМ

Проблема коррупции для современной России является одной из наиболее значимых, препятствующих решению важнейших экономических и политических задач, подрывающих авторитет власти в глазах народа, мешающий эффективному развитию международных торгово-экономических и иных связей.

Суть этой проблемы состоит в том, что бюрократия как была, так и остается единственным правящим классом России.

Коррупция в России рассматривается как серьезная угроза поступательному социально-экономическому развитию страны, которая в разной степени оказывает негативное влияние практически на все сферы жизни государства.

Самыми коррумпированными социальными и государственными системами были названы: образование – 90%, медицина - 90%, правоохранительные органы -85%, органы государственного управления – 70%, судебные органы – 65%.

Коррупция представляет собой взяточничество и любое другое поведение лиц, которым поручено выполнение определенных обязанностей в государственном или частном секторе и которое ведет к нарушению обязанностей, возложенных на них по статусу государственного должностного лица, частного сотрудника, независимого агента или иного рода отношений, и имеет целью получение любых незаконных выгод для себя и других лиц.

Проявления коррупции различны – это и взяточничество, и так называемые «откаты», объем которых, по оценкам экспертов, даже больше, чем взяточничества, и, наконец, самый опасный вид коррупции, выявить который порой достаточно сложно, - когда чиновники создают преимущества отдельным гражданам или компаниям.

Лица, поддерживающие коррупционные связи, имеют по характеру исполняемой работы материально ответственное либо должностное положение.

Большинство составов преступлений, предусматривающих ответственность за коррупционные преступления, имеют субъектами должностных лиц.

Должностными признаются лица, которые постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляют функции представителя власти либо выполняют организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в соответствующих государственных и местных органов власти и учреждениях. Общественная опасность таких преступлений характеризуется, прежде всего, тем, что должностные лица, используя свои служебные полномочия, грубо нарушают интересы государственной службы.

Борьба с различными формами коррупции так же осуществлялась, на протяжении всей ее многовековой истории, однако борьба эта была локальной, эпизодической, а не системной.

Коррупция в рамках государственной власти России достигла таких размахов, что вышла на уровень общенациональной угрозы, борьба с которой должна являться консолидированной, как это определенно в Концепции национальной безопасности Российской Федерации.

Значительным несовершенством действующего законодательство можно считать несформированность антикоррупционного правового блока. Вне всякого сомнения, существует необходимость формирования в России развернутого антикоррупционного законодательства.

На Межведомственную рабочую группу возложены задачи по подготовке предложений, по реализации в законодательстве Российской Федерации положений ратифицированных Россией международных антикоррупционных конвенций, а так же определение (создание) специализированного органа, уполномоченного на координацию работы борьбы с коррупцией.

Важной чертой взяточничества является то, что взяткополучатель наделен определенными властными полномочиями.

Исторический опыт борьбы с коррупцией наглядно показывает, что эффективной она может быть только в том случае, когда проявляется государственная воля в борьбе с этим явлением, когда она ведется профессионально, в рамках закона и при широкой поддержке населения.

На вопрос о том, как избавиться от коррупции, 80% ответили, что необходимо повысить уровень культуры всех граждан, 20% - что необходимо повысить зарплату чиновникам, 80% - что необходимо сократить количество чиновников, 100% считают, что необходимо повысить материальный уровень жизни всего обществах.

К сожалению, в сфере борьбы с этим негативным явлением больше неудач, чем успехов, и нельзя утешать себя тем, что она родилась вместе с государством и погибнет вместе с ним, так как представляется возможным сдерживать ее в определенных рамках.

Взяточничество – одна из форм коррупции - криминальное явление, направленное на подрыв авторитета, основ власти и управления, а так же на нарушение законных прав и интересов граждан.

Взяточничество становится все более изощренным, приобретает беспрецедентные масштабы, наносит колоссальный урон обществу и государству. Опасность такого преступления как получение взятки заключается в том, что взяточничество дискредитирует государственную власть и ее представителей, повышает уровень коррупции в органах власти, способствует криминализации общества и усиливает пренебрежение к закону.

Под взяточничеством следует понимать действие должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления, направленные на получение определенных выгод материального или имущественного характера в ответ на совершение в интересах взяткодателя определенных действий (бездействия).

Наиболее распространенной формой являются действия (бездействие), которые входят в круг служебных полномочий должностных лиц.

Нередки случаи, когда взяточничество связано с другими преступлениями, в том числе с теми, которые относятся к тяжким или особо тяжким.

Предметом взятки или коммерческого подкупа наряду с деньгами, ценными бумагами и иным имуществом могут быть выгоды или услуги имущественного характера, оказываемые безвозмездно, но подлежащие оплате (предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи и тому подобное).

Родовым объектом целой группы преступлений, в которую входит и ст. 290 УК РФ, является совокупность общественных отношений, которая обеспечивает нормальную деятельность органов государственной власти.

Непосредственным объектом является совокупность общественных отношений, регламентирующих нормальную деятельность органов государственной службы, а так же органов местного самоуправления.

Объективная сторона получения взятки представляет собой получение лично должностным лицом или посредником взятки за определенные действия (бездействие) в интересах взяткодателя.

Посредником может являться лицо, которое действует по поручению взяткодателя

или взяткополучателя и непосредственно передает предмет взятки, а значит, для квалификации действий посредника по ст. 291 УК РФ («Дача взятки») не имеет значения, получил ли посредник от взяткодателя или взяткополучателя вознаграждение за посредничество.

Другой формой использования служебных полномочий законодатель называет способствование в силу своего должностного положения определенным действиям (бездействию) других должностных лиц.

Закон не относит мотив и цель получения взятки к обязательным признакам состава преступления, однако очевидно, что мотив данного преступления корыстный, а целью является личное обогащение или получение какой-либо имущественной выгоды.

Коррупция, гражданское общество и правовое государство как государственно-правовые явления тесно связаны и взаимообусловлены, то есть их генезис, существование, функционирование и развитие зависят напрямую от состояния каждого их них.

Никакие этические соображения не могут сравниться по силе предупредительного воздействия с опасением чиновника быть разоблаченным и наказанным.

Главным средством противодействия взяточничеству должны стать жесткие меры из арсенала уголовной юстиции. Речь идет не об ужесточении санкций, а об эффективности их применения, то есть неотвратимости наказания в виде штрафов.

Взяточничество относится к числу трудно доказуемых преступлений, в связи, с чем для усиления борьбы с этим преступлением необходимо, помимо установления уголовной ответственности, внести изменения в действующее банковское, финансовое, таможенное и налоговое законодательство.

Рассматривая борьбу с коррупцией как острую и крупномасштабную политическую борьбу, то есть борьбу со сплоченным, хорошо организованным классом интеллектуалов, Д.А. Медведев и обосновал ее как архиважную общенациональную задачу: от ее исхода зависит то, как будет развиваться Россия, ее успех в экономической сфере, а главное – внутриполитическая стабильность, без которой немыслим никакой последовательный прогресс.

Афанасьева Е.С.
Научный руководитель: Григорьев А.М.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ООО «МАКСИМУМ АВТО»

Инвестиции – это денежные средства, целевые банковские вклады, паи акции и другие ценные бумаги, технологии, машины, оборудование, лицензии, в том числе и на товарные знаки, кредиты, любое другое имущество или имущественные права, интеллектуальные ценности, вкладываемые в объекты предпринимательской деятельности в целях получения доходов.

Инвестиционная деятельность представляет собой вложение инвестиций (инвестирование) и совокупность практических действий по продажам инвестиций.

Объекты инвестиционной деятельности представлены на рисунке 1.

Субъекты инвестиционной деятельности: инвесторы, заказчики, исполнители работ, пользователи объектов инвестиционной деятельности, а также поставщики, юридические лица (банковские, страховые и посреднические организации, инвестиционные фонды) и другие участники инвестиционного процесса.

Основным правовым документом, регулирующим производственно-хозяйственные и другие взаимоотношения субъектов инвестиционной деятельности, является договор (контракт) между ними.

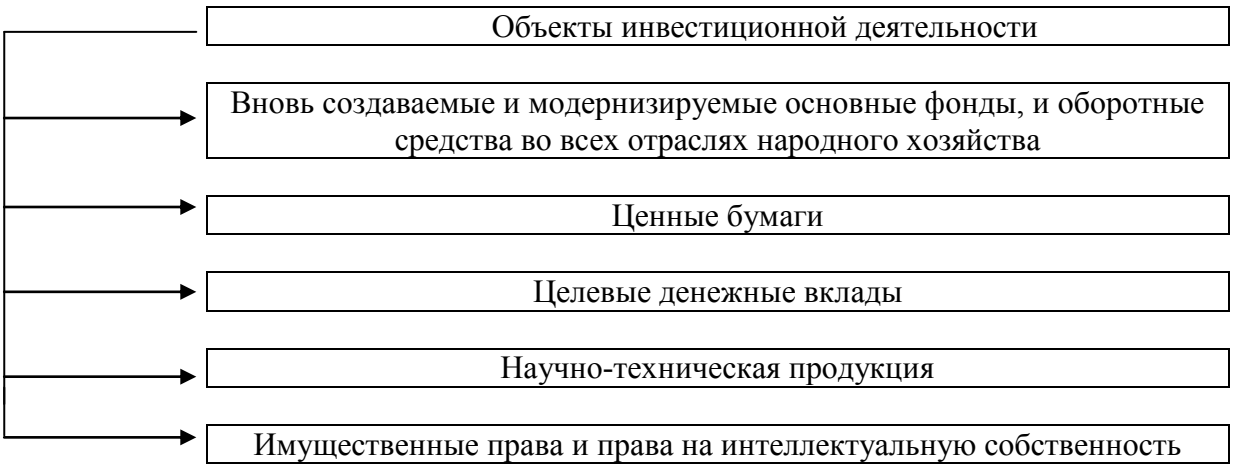


Рисунок 1 – Объекты инвестиционной деятельности

Инвестиционная программа предприятия представляет собой план продажи совокупности инвестиционных проектов на предприятии. Под инвестиционным проектом понимается обоснование экономической целесообразности, объема и сроков осуществления инвестиций, а также описание практических действий по этому поводу (бизнес-план) и их реализация. Содержание инвестиционной программы определяется инвестиционной политикой предприятия.

Потребность предприятия в инвестициях складывается из потребности в основном и оборотном капитале. Инвестиционные ресурсы предприятия может получить за счет использования, как внутренних источников, так и за счет привлечения внешних источников (самофинансирования).

Внутренние источники: амортизационный фонд; резервный фонд предприятия; прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия; дивиденды, выделяемые на развитие. Если внутренних источников не хватает для обеспечения потребности в инвестициях, то предприятие вынуждено привлекать средства из внешних источников. К внешним источникам инвестирования предприятия относятся: эмиссия ценных бумаг; коммерческий кредит; лизинг.

Для осуществления инвестиционной деятельности предприятия вырабатывают инвестиционную политику. Эта политика является частью стратегии развития организации и общей политики управления прибылью.

Для реализации инвестиционной политики предприятиями разрабатывается инвестиционная программа, которая представляет собой совокупность реальных инвестиционных проектов, сгруппированных по отраслевым, региональным и привлекательным для инвестиций (инвестиционная привлекательность) признакам. Программа представляет собой единый объект управления.

Сформировав инвестиционную программу и определившись с объектами инвестирования, организация может приступить к формированию инвестиционных проектов.

В наиболее общем смысле под инвестиционным проектом понимают любое вложение капитала на срок с целью извлечения дохода.

Классификация (Рисунок 2) инвестиционных проектов.

Эффективность проекта в целом оценивается с целью определения потенциальной привлекательности проекта для возможных участников и поисков источников финансирования.



Рисунок 2 – Классификация инвестиционных проектов

Эффективность инвестиционного проекта – показатель, отражающий соответствие проекта целям и интересам его участников.

Эффективность участия в проекте определяется с целью проверки реализуемости инвестиционного проекта и заинтересованности в нем всех его участников.

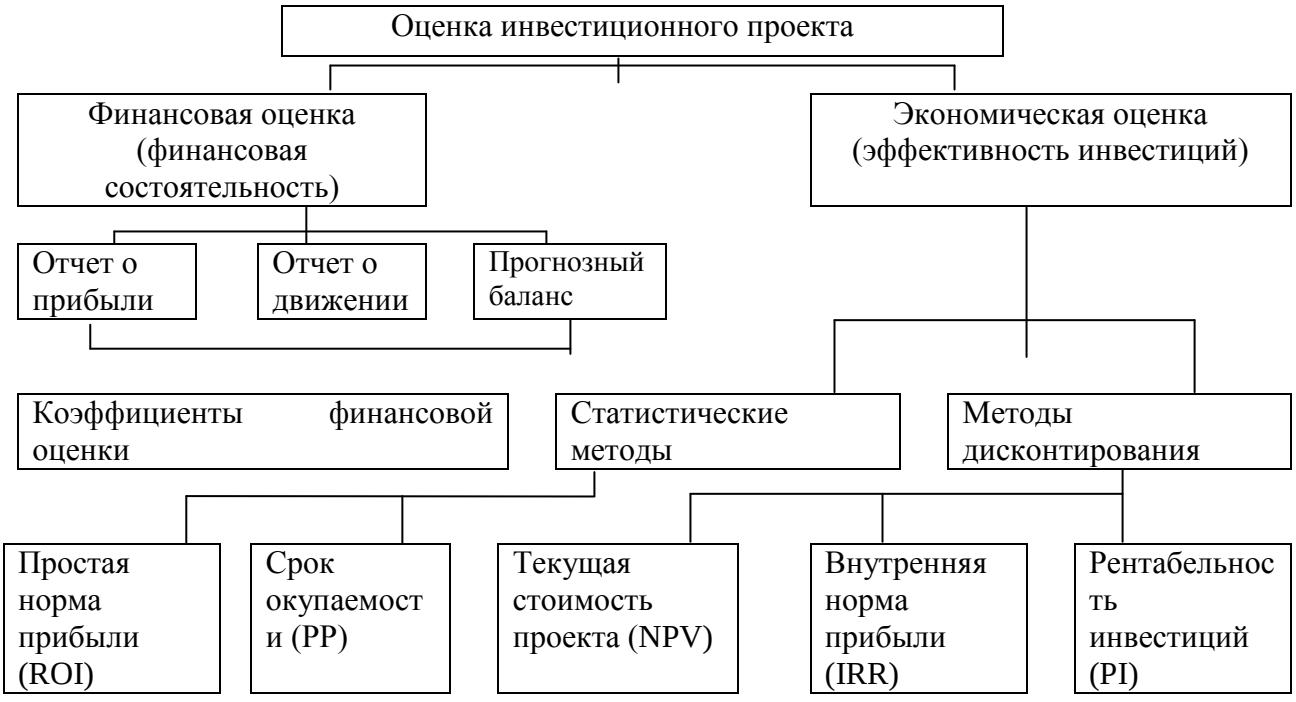


Рисунок 3 – Методология оценки инвестиционного проекта

В качестве объекта исследования и проведения оценки инвестиционных проектов является ООО «Максимум Авто».

Организация является официальным дилером автомобильного концерна «Kia» и на современном этапе, по количеству продаваемых автомобилей марки «Kia» и запчастей к ним «Максимум Авто» является одним из лидеров рынка г.Кургана.

Показатели инвестиционной деятельности ООО «Максимум Авто» за последние три года представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Структура инвестиций в 2006-2008 гг.

№ п/п	Показатели	Годы					
		Сумма, тыс.р.			Удельный вес, %		
		2006	2007	2008	2006	2007	2008
	А	1	2	3	4	5	6
1	Реальные инвестиции	10303	27687	40337	99,0	99,6	99,8
1.1	Инвестиции в строительстве	10234	10811	9025	86,7	38,9	22,3
1.2	Инвестиции в технические перевооружение	69	78	90	0,9	0,3	0,2
1.3	Инвестиции на реализацию программ по энергосбережению	-	-	-	-	-	-
1.4	Инвестиции на закупку новых видов продукции		16798	31222		60,4	77,2
2	Финансовые инвестиции (долгосрочные финансовые вложения)	105	105	100	1,0	0,4	0,2
3	Итого	10408	27792	40437	100	100	100

Общий объем инвестиций в 2006 г. составил 10408 тыс.р., в 2007 г. – 27792 тыс.р., в 2008 г. – 40437 тыс.р. наибольший удельный вес в структуре инвестиций составляют реальные инвестиции (99,8%).

В качестве мероприятий по расширению инвестиционной деятельности предлагается организовать при автосервисе автомобильную мойку.

К услугам автомойки относятся: мойка кузова снаружи, полировка кузова, мойка двигателя, сухая и влажная уборка салона, химчистка салона.

Для анализируемого предприятия наиболее подходящей целью ценообразования является максимальное увеличение оказываемых услуг. Исходя из чувствительности рынка к уровню цены, необходимо установление цены как можно ниже. Подобный подход называют «ценовая политика наступления на рынок». Отметим, однако, что такая политика низких цен может дать положительный результат только при наличии ряда условий, а именно если чувствительность рынка к ценам очень велика, можно снизить издержки производства и распределения в результате расширения объемов производства; снижение цен отпугнет конкурентов, и они не последуют такому примеру.

Так стоимость услуги автомойки составляет 190р. в среднем по городу, стоимость чистки салона -160р., таким образом, стоимость услуги автомойки должна составлять 150р., стоимость чистки салона - 100р., стоимость полировки составит 210р.

Рекламная политика. Продвижение продукта осуществляется путем использования методов стимулирования сбыта, специализированных выставок, личных продаж.

Реклама - это целенаправленное воздействие на потребителя с помощью средств информации для продвижения товаров на рынке.

На первом этапе разработки рекламы необходимо вычленить из общего числа потребителей необходимую целевую аудиторию, на которую ориентированы услуги автомойки.

Следующим этапом становится определение желаемой ответной реакции. Для выбранной услуги желаемой реакцией является выработка благожелательного расположения к оказываемым услугам, убеждение потребителей в превосходстве данной фирмы перед непосредственными конкурентами, в частности необходимо акцентировать внимание на высоком качестве и доступности оказываемых услуг.

Второй ступенью рекламной компании является разработка эффективного обращения (реклама на радио, телевидении).

Источником требуемых средств, является собственные средства ООО «Максимум Авто». В

качестве источников инвестиций использована прибыль организации.

Коэффициент дисконтирования при ставке дисконтирования 21 % составляет: 1 г. - 0,8264, 2 г. – 0,6830.

Чистый дисконтированный доход составит 113,2 тыс.р.

$$NPV = 1196,6 – 1083,4=113,2$$

Индекс рентабельности составит 1,1044, а рентабельность инвестиций 10,44%.

$$IR = \frac{1196,6}{1083,4} = 1,1044 \text{ или } R = 10,44\%$$

Внутренняя норма прибыли составит 33,7%.

$$IRR = 33 + \frac{4}{4-(-2)} x(34-33) = 33,7$$

Таблица 2 – Расчет показателей эффективности инвестиционного проекта

№ п/п	Показатели	Годы	
		2009	2010
	А	1	2
1	Общая выручка, тыс.р.	4485	5023
1.1	Выручка от мойки, тыс.р.	2102	2354
1.2	Выручка от чистки салона, тыс.р.	1402	1570
1.3	Выручка от полировки, тыс.р.	981	1099
2	Текущие расходы, тыс.р.	2295	2833
3	Налогооблагаемая база, тыс.р.	2190	2190
4	Налог на прибыль, тыс.р.	438	438
5	Чистая прибыль, тыс.р.	1752	1752
6	Инвестиционные затраты, тыс.р.	3063	
7	Суммированный поток, тыс.р.	-1311	1752
8	Коэффициент дисконтирования	0,8264	0,6830
9	Денежный	-1083,4	1196,6
10	ЧДД, тыс.р.	-	113,2

На основании произведенных расчетов можно сделать выводы, что чистый дисконтированный доход составит 113,2 тыс.р. Проект окупится через 1г. и 9 мес. Индекс рентабельности составил 1,1044, рентабельность проекта 10,44%, индекс рентабельности больше единицы, что свидетельствует об эффективности предлагаемого инвестиционного проекта.

Экономический эффект от создания автомойки представлен (Таблица 3).

№ п\п	Экономическая эффективность
	А
1	Чистый дисконтированный доход 113,2 тыс.р.
2	Срок окупаемости с момента получения дохода 0,9 г.
3	Срок окупаемости с момента вложения инвестиций 1,9г.
4	Индекс рентабельности 1,1044
5	Рентабельность инвестиций 10,44%
6	Внутренняя норма прибыли 33,7%

Таблица 3 – Экономический эффект от создания автомойки.

Помимо чисто экономического эффекта создание автомойки может принести

социальный и психологический эффект (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Эффект от внедрения мероприятий по расширению инвестиционной деятельности ООО «Максимум Авто»

На основании схемы (Рисунок 5) можно сделать выводы, что социальный эффект отразится в создании рабочих мест, оказании услуг в комплексе, повышению уровня удовлетворенности автолюбителей, что в свою очередь приведет к повышению престижности торговой марки «Киа».

Бабихина Ю. В.
Научный руководитель: Гаручава А. П.

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В РОССИИ И США

Стереотип - это суждение, в заостренно упрощающей и обобщающей форме, с эмоциональной окраской приписывающее определенному классу лиц некоторые свойства или, наоборот, отказывающее им в этих свойствах. Стереотипы рассматриваются как особые формы обработки информации, облегчающие ориентацию человека в мире.

Гендерные стереотипы являются частным случаем стереотипа и обнаруживают все его свойства. Гендерные стереотипы представляют собой культурно и социально обусловленные мнения о качествах, атрибутах и нормах поведения представителей обоих полов и их отражение в языке. Гендерная стереотипизация фиксируется в языке, тесно связана с выражением оценки и влияет на формирование ожиданий от представителей того или другого пола определенного типа поведения.

Гендерные стереотипы очень упрощают реальную ситуацию, однако в коллективном общественном сознании они закреплены прочно и меняются медленно. В той или иной степени стереотипы-предрассудки воздействуют на каждого человека. Согласно укоренившимся представлениям, женщинам в обществе приписывается меньшая ценность, чем мужчинам.

Представления о мужественности и женственности и присущих им свойствах имеют место в каждой культуре, им отводится существенное пространство в обрядах, фольклоре, мифологическом сознании, "наивной картине мира". Вместе с тем, стереотипизация и

ценностная шкала гендера не одинаковы в разных культурах. Так же различаются социальные роли мужчин и женщин. Они, как правило, регламентированы; такая регламентация стереотипизируется, а затем функционирует в коллективном сознании по схеме "правильное/неправильное". Одним и тем же действиям человека в зависимости от его пола придается различное содержание в разных культурах; одно и то же содержание находит различное выражение в поступках. Стереотип выполняет роль программы поведения.

Социокультурная обусловленность пола, его ритуализация и институционализация делают правомерным изучение гендерных стереотипов и их отражения в языке. Каждому из полов в данной культуре приписывается ряд обязательных норм и оценок, регламентирующих гендерное поведение. Эта регламентация отражается в языке в виде устойчивых сочетаний, например: Все бабы дуры; Волос долгий, ум короткий; Женщина - это прежде всего мать; Муж - глава семьи. Язык, таким образом, является одним из важнейших источников знания о гендерной стереотипизации и ее изменении во времени, т. к. гендерные стереотипы могут быть «исчислены» на основании анализа структур языка.

Многие ученые отвергают мнение о том, что тендерные социальные характеристики являются врожденными. Исследование трех племен в Новой Гвинее привело к обнаружению признаков агрессивности у женщин, пассивности у мужчин и минимальные различия в выполняемых ими социальных ролях. Анализ разных культур показывает, что тендерные роли в высшей степени гибки.

Как в России, так и в США отношение к мужчинам и женщинам неодинаково, а коммуникация между ними асимметрична, что имеет следующие языковые проявления:

- различия в выборе лексики: существуют слова, которые «работают» на образ мужчины-коммуниканта, и те, которые чаще всего (или даже исключительно) употребляются женщинами;
- разная лексика, используемая для описания мужчины и женщины: например, в американской культуре прилагательные logical, aggressive, dominant, forceful, reckless, stern, argumentative употребляются преимущественно для характеристики мужчин, а прилагательные poised, gentle, soft-hearted, submissive, excitable, shy, touchy — для описания женщин;
- в парах лексем master/mistress, bachelor/spinster, governor/governess «мужские» существительные, как правило, имеют нейтральную или положительную оценочность, в то время как «женские» — отрицательную;
- употребление синтаксических конструкций: мужчины предпочитают повелительное наклонение, женщины — формулы, предлагающие совместное действие типа «Let's», «Давай», фразы, объединяющие говорящую с собеседником (мы), косвенные намеки, предложения в вопросительной форме;
- паралингвистические средства: женщины говорят тише, чем мужчины; различается интонационный рисунок речи: женская речь звучит менее уверенно, превалируют вопросительные интонации, создающие впечатление незаконченности предложения;
- выбор коммуникативных стратегий: мужская речь более решительна, весома и напориста; женщины реже перебивают мужчин в беседе, чем наоборот; женщины чаще извиняются; мужчины в большей степени склонны к прямым высказываниям, в то время как для женской речи характерна имплицитность и косвенная форма языкового выражения;
- разное использование молчания: мужчины меньше говорят и используют молчание как инструмент власти; женское многословие — это нередко свидетельство бессилия.

Кроме того, существует мнение, что женский язык имеет бытийную основу «men do but women are».

Исследования показывают, что женщины адаптируются к мужским коммуникативным нормам, а не наоборот, т. е. «язык указывает женщине ее место».

Понятия о мужественности и женственности динамичны, подвержены изменениям, связанным с развитием общества, и культурно обусловлены. Благодаря борьбе американских женщин за свои права, центр тяжести их взаимоотношений с мужчинами смещается к

середине, т.е. к состоянию равновесия. В России же по-прежнему существует ощутимый дисбаланс.

Адекватная МК между мужчинами и женщинами требует учета целого ряда факторов, в состав которых входят:

- социальная ситуация и тендерная политика в определенной культуре;
- проявления понятий «политическая корректность», «сексизм» (sexism) и «сексуальное домогательство» (sexual harassment) в контексте данной культуры;
- нормы выбора психологической, социальной и коммуникативной дистанции;
- уместность определенных типов коммуникативного поведения, как вербального, так и невербального.

Внимание американского общества к тендерным проблемам и утверждению женских прав, в том числе и на законодательном уровне, влияет на самоидентификацию американок, степень их самостоятельности, уверенности в себе, нацеленности на успех и нежелание ни в чем уступать мужчинам. Из общения с русскими американцы, как правило, выносят мнение о том, что в России в большей степени, чем на Западе, делается упор на традиционные модели мужественности и женственности. В профессиональной сфере, политике и в бытовом общении чаще проявляется то, что американцы называют «сексизмом», т. е. чувство превосходства одного пола над другим.

В коммуникативном поведении русских наблюдается большая асимметрия и более четкое распределение социальных обязанностей между мужчинами и женщинами, чем в США. Женщины не открывают бутылки и не носят тяжелые сумки, если рядом находится мужчина; выходя из машины или общественного транспорта, мужчина подает женщине руку. Манера ухаживать за женщиной, дарить ей цветы постепенно уходит из американской культуры и уже редко свойственна представителям молодого поколения.

Во взаимоотношениях русских мужчин и женщин наблюдается большая стыдливость (prudery prevails): женщина стесняется спросить мужчину, как пройти в туалет, а если спросит, то мужчина будет не менее сконфужен, чем она сама. В русский бар или ресторан женщине следует приходить в сопровождении мужчины, иначе ее воспримут как искательницу знакомств и приключений. При этом русский мужчина, как правило, платит за даму. В США каждый платит сам за себя (если не было иной договоренности), и это считает проявлением достоинства и независимости. «Going Dutch is not Russian style», отмечается в одной статье. При межкультурных контактах это различие приводит к тому, что американец считает русскую женщину алчной, а она его — скрягой. В России при профессиональных контактах женщины испытывают известную долю снисходительности и покровительства со стороны мужчин, в связи с чем им приходится прилагать дополнительные усилия для самоутверждения.

Таким образом, в разных лингвокультурах одинаковые коммуникативные сигналы могут иметь разное содержание. Мужчинам следует обратить особое внимание на формы общения с феминистками, которые могут посчитать оскорбительным то, что мужчина подает им пальто, подносит тяжелую сумку или открывает перед ними дверь. Мотив за обидами подобного рода — неравенство: «он думает, что я слабее (хуже) его». Даже традиционный русский тост за женщин может обидеть феминисток, в присутствии которых не рекомендуется намекать на разницу между полами — требуется абсолютная симметрия во взаимоотношениях. Последствиями межкультурного непонимания могут стать как мелкие недоразумения, так и серьезные скандалы на почве сексуального домогательства.

Бабушкина С.Ю.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ИМИДЖ ОРГАНИЗАЦИИ

Идея корпоративной культуры была высказана Анри Файолем в его книге «Общее и промышленное управление» в 1916 году, однако правила поведения, как официальные, так и неофициальные, сложилось в профессиональных сообществах еще в Средние века в купеческих гильдиях, причем нарушение этих правил зачастую вело к исключению. Уже тогда у такого рода сообществ имелись внешние атрибуты: покрой одежды, цветовое решение, поведенческие знаки. Сейчас к корпоративной культуре относятся практически все те компоненты, которые характеризуют любую культуру вообще. Это: система ценностей, правил, нормы поведения, мифы, легенды, традиции, обычаи, ритуалы, способы передачи информации, система взаимоотношений. Корпоративная культура включает в себя существование корпоративной символики, аксессуаров. К ним относятся такие вещи, как название, слоган, логотип. Солидные фирмы обязательно выпускают фирменные блокноты, ручки, ежедневники, папки и даже посуду. Порой наличие таких атрибутов кажется незначительным, но, тем не менее, это мощный инструмент мотивирования сотрудников. Человек чувствует себя идентичным, принадлежащим к определенной социальной группе. Ведь у любой фирмы есть потребность в мотивации персонала, и не только в материальной. Такие понятия, как психологический климат, энтузиазм, доверительные отношения, не всегда можно выразить деньгами.

Корпоративная культура во многом характеризуется имиджем организации. Понятие «имидж» означает «образ, отражение, подобие». Имидж – это ореол, создаваемый мнением социальной группы, демографического слоя, собственными усилиями человека. Ближе всего это понятие к понятиям «репутация» и «доброе имя». У человека и у фирмы может быть и положительный, позитивный, одобряемый образ, и негативный имидж. Имидж корпорации связан с восприятием ее общественностью: либо она воспринимает носителя имиджа как своего, заслуживающего доверия, поведение которого нами одобряется, либо не воспринимает.

Имидж понятие целостное. Он направлен как вне – во внешний мир, так и внутрь организации. Имидж – это не просто внешние атрибуты, это множество нюансов, которые нельзя оставлять без внимания. Во-первых, это согласованность всех рекламных инструментов, во- вторых, это целостность стиля сотрудников, что включает в себя и стандарты одежды, и поведение (стиль разговора, деловой этикет, проведение переговоров и совещаний). В- третьих, - интерьер офиса (мебель, декор) и наружное оформление.

Имидж фирмы или корпорации в целом – это фактор доверия клиентов к фирме и ее товару, услугам. Имидж является фактором роста числа продаж, кредитов, а значит, и фактором процветания или упадка фирмы, ее собственников и ее работников. Имидж как динамическое явление может меняться под воздействием обстоятельств, новой информации, в результате длительного общения. Имидж корпорации зависит не только от характеристик выпускаемой ее подразделениями продукции, но и от наличия у нее социальной ответственности, осуществления тех форм деятельности, которые общество расценивает как позитивные, соответствующие насущным общественным интересам и заботам.

Рассмотрим существующую в Академии труда и социальных отношений корпоративную культуру, а также ее влияние на формирование имиджа.

1. Публикации статей, формирующих общественное мнение. «Зауральский Курьер», «Работа и образование», «Очевидец», Статьи в этих журналах носили не рекламный характер, а были направлены на формирование общественного мнения об Академии как престижного и успешного учебного заведения.

2. Кодекс корпоративной культуры. Кодекс содержит три группы правил:

– правила запрещающие (обозначающие, что в данной организации делать ни в коем случае нельзя, например, запрет на нарушение коммерческой тайны)

– правила предписывающие (говорящие о том, что в данной организации делать необходимо). В основном это касается требований к внешнему виду, взаимоотношениям в коллективе, отношения к исполняемым обязанностям

– рекомендующие (например, рекомендуется проявлять творческую инициативу, быть приверженным организации).

3. Наглядное оформление филиала (аудитории, кабинеты, коридоры, фасады зданий). Все оформлено в едином стиле. Выдержан корпоративный стиль организации – на всех стендах, рекламных проспектах присутствует фирменный цвет – синий, фирменный слоган, эмблема, а также другая фирменная символика.

4. У организации есть несколько корпоративных слоганов, используемых для создания положительного образа внутри организации, а также используемых в рекламных целях - «Обучение в АТ и СО – успех в карьере на все 100!», «Обучение в АТ и СО – первый шаг к успешной карьере», «Занимайте очередь за год».

5. Участие в общественно значимых мероприятиях - благотворительных кампаниях, митингах, затрагивающих важные социальные проблемы.

6. Для поддержания единого корпоративного духа АТ и СО выпускает сувениры, а также другую продукцию с фирменной символикой – ручки, блокноты, магниты, наклейки, календари, футболки, бейсболки, пакеты и прочее.

7. Все студенты Академии труда и социальных отношений знают и соблюдают принятые традиции, а также постоянно создают новые. В основном это касается праздников. На сегодняшний день ими празднуются День знаний, Посвящение в студенты, День студента, День учителя, День св. Валентина, Хэллоуин, конкурс «Мистер и мисс АТ и СО», Дни открытых дверей и другие. На праздниках исполняются гимн, клятва, песни, стихи, об Академии.

Результат влияния корпоративной культуры на имидж Курганского филиала АТ и СО проявляется в следующих направлениях:

1. Ежегодно возрастает конкурс абитуриентов и слушателей, что говорит о растущем доверии со стороны населения к вузу.

2. У филиала в Кургане и области сформировался положительный, позитивный, узнаваемый образ.

3. Обучение в Академии труда расценивается не только как средство получения высшего образования, но и как процесс повышения социального статуса.

При формировании позитивного отношения к организации нельзя забывать о том, что корпоративный имидж – это не только средство, инструмент управления общественным мнением, но и одновременно объект управления. И главное – управление имиджем должно осуществляться непрерывно.

Барановский О.Ю.
Научный руководитель: Горин И.Н.

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИСТОРИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ В ИНТЕГРАЦИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА

Одним из средств объединения общества в культурном и идеологическом плане выступает формирование представлений об общности прошлого и исторического пути. Не случайным, на наш взгляд, является то, что день народного согласия и примирения, в современной России, привязан к историческим событиям, имеющим общенациональное значение. Наличие в прошлом героев реализующих общие интересы крайне важно для обоснования «народного согласия». Проблема интеграции актуальна не только для страны в целом, но и на уровне отдельных регионов. В этой связи большую значимость приобретают процессы развития гражданской культуры на местах и формирования региональных

исторических представлений.

Нами были проанализированны данные опроса населения городов Кургана и Шадринска, с целью выяснения сформированности представлений о дореволюционной истории региона.

Анализируя процесс формирования исторического региона – Южное Зауралья следует отметить, что этот процесс был длительным и противоречивым. Разные части региона длительное время входили в состав различных территориально-административных единиц Российской Империи и СССР. В этой связи была выдвинута гипотеза о том, что процесс формирования исторической памяти и культурно исторических символов не завершен, в силу чего могла сохраниться и доминировать территориальная составляющая исторической памяти – след вхождения тех или иных территорий в различные территориально-административные единицы. К таким территориям относятся Курган и Шадринск. Первый исторически длительное время входил, как уезд в состав Тобольской губернии, второй – в состав Пермской губернии. В какой же мере эти территориальные различия в содержании исторической памяти проявляются сегодня?

Рассмотрим ответы респондентов на ряд закрытых вопросов, несущих нам информацию о знании (узнаваемости) тех или иных героев, исторических населенных пунктов, знаковых событий и явлений региональной истории.

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов Кургана и Шадринска на вопрос «Деятельность каких лиц 16-19 веков, связанных с историей Зауралья Вам известна?»

№ п\п	Лица, связанные с историей Зауралья	Курган	Шадринск
	А	1	2
1	Тимофей Невежин	68,6	5,0
2	Малечкин Юрий Никифорович (Юшка Соловей)	3,9	37,6
3	Отмечено Розинг Иван Петрович	15,7	3,0
4	Смолин И.П	33,3	1,0
5	Первушин Иоан Михеевич	1,3	29,7
6	Попов Александр Степанович	19,6	27,7
7	Преподобный Далмат	37,9	45,5
8	Декабристы	74,5	22,8
9	Шадр (Иванов) Дмитрий Иванович	22,9	83,2
10	Балакшин А.Н.	15,7	2,0
11	Зырянов А.Н.	3,9	66,3

Из таблицы видно, что кроме «Преподобного Далмата» герои региональной истории по степени узнаваемости жестко распределены на курганских и шадринских. Даже А.С.Попов – фигура достаточно известная в России, менее известен в Кургане и более известен в Шадринске. Основатель Кургана (Т.Невежин) практически неизвестен Шадринцам, а основатель Шадринска (Малечкин Ю.Н.) – курганцам. Первый градоначальник Кургана – Роизинг И.П. не очень известен даже в Кургане и практически неизвестен в Шадринске. Это же относится к таким значимым фигурам региональной истории как предприниматели и меценаты И.П. Смолин и А.Н. Балакшин. Среди популярных героев, связанных с историей Шадринска, курганцам малоизвестны историк-краевед А.Н. Зырянов и известный российский математик И.М. Первушин. Значительно различается известность в Кургане и Шадринске таких видных фигур Российской и региональной истории, как декабристы и скульптор Шадр Д.И.

Территориализация исторической памяти проявляется и в отношении знания истории важнейших исторических населенных пунктов региона.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос «Насколько Вам известна история (обстоятельства основания, значимые события, видные деятели) следующих населенных пунктов Курганской области?» респондентов Кургана и Шадринска

№ п\п		Курганцы			Шадринцы		
		Почти не знаком	Знаком в общих чертах	Достаточно хорошо знаком	Почти не знаком	Знаком в общих чертах	Достаточно хорошо знаком
	А	1	2	3	4	5	6
1	Шадринск	69,3	27,5	2,6	16,8	69,3	13,9
2	Курган	20,9	68,6	9,8	59,4	37,6	3
3	Станица Звериноголовское	76,5	19,6	2,6	95	4	1
4	Катайск	84,3	15	0,7	88,1	8,9	2
5	Далматово	60,1	35,3	3,9	54,5	42,6	2

Как видим, здесь картина так же близка к полярной. Курганцы и шадринцы преимущественно осведомлены об истории своих населенных пунктов. Сравнительно мало известна и курганцам и шадринцам история станицы Звериноголовсое и г. Катайск. Исключение представляет Далматово. Здесь уровень знания находится на уровне знания истории Шадринска курганцами и Кургана шадринцами. Отметим, что в ответах на предыдущий вопрос общеузнаваемой фигурой был Преподобный Далмат – основатель Далматова.

Рассмотрим данные еще одной таблицы.

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос «Какие события и символы, связанные с историей Зауралья Вам известны?» респондентов Кургана и Шадринска

№ п\п		Курган	Шадринск
	А	1	2
1	Союз сибирских маслодельных артелей	37,3	7,9
2	Строительство транссибирской магистрали	41,2	58,4
3	Шадринский гусь	24,8	64,4
4	Ивано-Крестовская хлебная ярмарка	5,2	45,5
5	Шапка Эдыгея	3,9	1
6	Зауральское казачество	28,1	15,8
7	Восстание Пугачева	50,3	50,5
8	Поход Ермака	51,6	52,5

Здесь так же хорошо видны типично курганские и типично шадринские явления и события. Среди типично курганских выделяется «Союз сибирских маслодельных артелей» деятельность которого была широко известна в России и мире и, заметим, в деятельности «союза» активное участие принимали и шадринские производители. Среди типично шадринских – «Иваново-Крестовская хлебная ярмарка», располагавшаяся близ Шадринска – во второй половине 19-го века вторая по объемам продажи хлеба в России. Но значимую долю хлебных поставок на ярмарку имели и курганские купцы. Среди символов, которые можно считать общими и для курганских, и для шадринских респондентов, выделяются «Поход Ермака», имевшего весьма косвенное значение для Южного Зауралья, «Восстание Пугачева», в небольшой степени затронувшего лишь окраины Южного Зауралья и «Строительство транссибирской магистрали», событие которое имело действительно важнейшее значение для развития Южного Зауралья. Эти широко известные события связывает лишь одно – они, будучи событиями общероссийского масштаба, нашли отражение в учебниках по истории отечества.

Данных опроса показывают, что общие региональные культурно-исторические символы Курганской области только начинают складываться. Территориальные различия в восприятии региональной истории все еще остаются достаточно большими. Вместе с тем, уже определился круг общих для области исторических объектов – героев, населенных пунктов, событий и исторических мест, по крайней мере, узнаваемых, информационно отраженных в памяти и Курганских и Шадринских респондентов. В данных условиях интеграция регионального сообщества на основе «общности исторического прошлого», возможна лишь при наличии скоординированных действий со стороны местных органов власти, представителей бизнеса и некоммерческих объединений, направленных на развитие системы региональных культурно-исторических символов.

Бегеба Т.В.
Научный руководитель: Шерпаев В.И.

МОДЕЛИ РОССИЙСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

В зависимости от используемого механизма модернизации в политологической литературе принято выделять следующие типы этого процесса:

- «органическая», или «первичная», характерная для таких стран, как Великобритания, США, Канада, некоторые другие европейских стран (модернизационное ядро) и осуществляемая преимущественно эволюционным путем на основе собственных культурных традиций и образцов;

- «неорганическая» или «вторичная», «отраженная», «модернизация вдогонку» (Россия, Бразилия, Турция и др.), основным фактором которой выступают социокультурные контакты «отставших» в своем развитии стран с модернизационным ядром, а основным механизмом - имитационные процессы.

В соответствии с другой типологией выделяется три типа модернизации:

- эндогенная, то есть осуществляемая на собственной основе (Европа, США и т.п.);

- эндогенно-экзогенная, осуществляемая на собственной основе, равно как и на основе заимствований (Россия, Турция, Греция и т.д.);

экзогенная модернизация (имитационные, имитационно-симуляционные и симуляционные варианты), осуществляемая на основе заимствований при отсутствии собственных оснований.

Задача осмысления модернизационных процессов в России способствует появлению новых терминов, имеющих целью обосновать своеобразие российского варианта модернизации. Так, А.А.Кара-Мурза и

А. Г.Вишневский предлагают использовать термин «консервативная модернизация», под которой они понимают такую модель, которая ориентирована на сохранение или медленную трансформацию традиционных ценностей, институтов и отношений

По мнению ряда исследователей (М.В.Ильина, Е.Ю.Мелешкиной,

В. И.Пантина), процесс политической модернизации в России можно в целом отнести к эндогенно-экзогенному типу. Характерной особенностью этого типа модернизации является сочетание различных собственных и заимствованных институтов и традиций. Из-за слабости гражданского общества и исключительной роли, которую играет государство в России, модернизация общества постоянно подменяется модернизацией государства -его военно-индустриальной мощи, бюрократического аппарата, репрессивных органов, государственного сектора экономики и т. п. В итоге задачи форсированной военно-индустриальной модернизации государства, усиления его как мировой державы часто решались за счет антимодернизации, частичной архаизации и деградации общества.

Российская власть, резко ограничив государственное вмешательство в различных сферах жизни общества, ожидала резкого повышения активности граждан. Однако, уравнительная, склонная к патернализму ментальность российского общества не

способствовала появлению большого количества энергичных, инициативных людей, способных организовать свою жизнь на новых началах. Экономическая и политическая активность людей оказалась недостаточной для приведения российской жизни в соответствие с европейскими стандартами.

Политическая модернизация в начале 2000-х гг. осуществляется в условиях более благоприятных: устойчивый экономический рост, политическая стабильность, постепенное повышение уровня жизни. Однако, для дальнейшего продвижения вперед по пути политической модернизации необходимо не только осознание необходимости реформ, политическая воля реформатора, но и глубинная трансформация ментальности российского общества, связанная с усвоением опыта европейской цивилизации модерна.

Российское общество соответствующим образом реагирует на модернизационные импульсы, идущие сверху. Среди основных характерных черт можно выделить неприятие, пассивное сопротивление новациям, медленное накопление противоречий и потенциала недовольства, кризис самоидентификации, народный протест, обращенный в прошлое.

Складывающаяся в России институциональная система не гарантирует создание стабильно действующих демократических политических институтов, так как без массовой поддержки они не только не демократичны, но и не жизнеспособны. Поэтому выстраиваемая «властная вертикаль» должна дополняться «общественной горизонталью» - взаимодействием общественных и политических организаций, представляющих интересы различных слоев и групп. Такое сочетание вертикальных и горизонтальных связей, сопровождаемое социальной ответственностью чиновников и представителей бизнеса, которые, по выражению В.В.Путина, «обязаны помнить, что источником благополучия и процветания России является народ», может стать основой для успешного развития политической модернизации.

В структуре политической системы общества государство является объективно необходимым ее составным элементом на протяжении всей истории развития общества, а, следовательно, и его самого. В то же время, как все остальные ее составные звенья - политические партии и различные общественные организации, имеющие политический характер, могут появляться на определенных этапах развития политической системы общества и, выполнив возложенные на них задачи, исчезать.

В различных сферах жизни общества и экономики государство неизменно выступает как собственно-политическая организация, как сугубо политический институт. Государство в любой стране и на любом этапе развития политической системы общества выступает как самая массовая, самая широкая организация. Оно объединяет или, по крайней мере, стремится объединить вокруг себя различные слои населения. В конституциях и других своих основополагающих актах оно стремиться закрепить себя и представляться непременно как государство всего народа, государство всех и для всех.

Политическая система общества представляет органическое единство государства и других социальных элементов, объективно имеющих различные политические функции, но объединяющихся вокруг целей и идеалов, господствующих в данном обществе, вокруг главного - завоевания, удержание и использование власти и связанных с ней ценностей.

Политическая система обеспечивает проведение внутренней и внешней политики, формирует, выражает и защищает интересы классов, социальных групп. Ее характер (тип, виды) определяются главным образом той социальной средой, в которой возникает и функционирует политическая система.

Волкова А.В.

СЛУХИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Данная работа посвящена такому явлению процесса управления персоналом как слухи в организации. Слухи как неформальная коммуникация является неотъемлемой частью любой компании. Слухи вообще постоянно сопровождают человечество, поскольку дефицит информации с неизбежностью повторяется, и вот они, слухи, как раз и восполняют

потребность человека в информации, которая базируется на потребности в структурировании мира.

Перед тем как познать природу слухов, по традиции начнем с определения понятия, предлагаю несколько из них:

Слух – это «циркулирующая форма коммуникации, с помощью которой люди, находясь в неопределенной ситуации, объединяются, создавая разумную ее интерпретацию, сообща используя при этом свои интеллектуальные возможности».

Слух «специфический вид межличностной коммуникации, в процессе которой сюжет, до известной степени отражающий некоторые реальные или вымышленные события, становится достоянием обширной аудитории».

Слух – это искреннее искажение информации. Человек что – то услышал, как то по–своему, понял и передал дальше, не желая никого вводить в заблуждение.

Что касается родственного понятия «сплетня», то сплетню от слуха отличает тот факт, что она – это сознательное и злостное придумывание и перевирание фактов.

Откуда что берется?

Причины появления сплетен и слухов в организации:

• Низкая корпоративная культура.
• Плохая информированность персонала.
• «Недогруз» некоторых сотрудников работой.
• «Закрытость» руководства – общение только с «избранными».
• Появление новичка, «не вписывающегося» в корпоративную культуру.
• Личная неприязнь по отношению к одному сотруднику или вражда.

На охоту за слухами.

Чтобы собирать слухи, нужно знать, в каких местах они чаще всего передаются. Кто же является ушами и глазами любого предприятия? Правильно, отдел кадров. Несмотря на все изменения, произошедшие в понимании деятельности этой структурной единицы за последние десять лет, она, как и прежде, остается ценнейшим источником неформальной информации на предприятии. У любого сотрудника рано или поздно появляется горячее желание зайти в отдел кадров: подписать заявление на отпуск, разведать, когда выдадут заработную плату, просто разузнать обстановку или поделиться своим мнением о том, что «Иванову уже вторую премию выдают, хотя он хуже работает…». Тут менеджеру по персоналу главное не зевать – чаю с гостем попить, посочувствовать насчет задержки заработной платы («нам ведь тоже задерживают»), поинтересоваться, где он будет проводить отпуск и плавно перейти к более интересующим его вопросам. Например, так легко можно узнать из первых рук, какими методами управления в действительности пользуется руководитель отдела, какова нагрузка по работе или кто, по слухам, собирается увольняться.

Проанализировав информацию, руководитель сможет определить, какие слухи распространяются в организации: опасные или нет. Чаще всего обнаруживаются и те, и другие.

Позитив: как его использовать в интересах фирмы.

Что делать с «гуляющими» в коллективе позитивными слухами? Можно, конечно, расслабиться и просто проигнорировать их циркуляцию. А можно использовать этот вид коммуникаций в своих целях. Ведь слухи– это мощный канал распространения информации, и во многих компаниях их относят к внутреннему PR. В особо передовых фирмах даже есть специальные люди, которые трансформируют позитивные слухи в нужном направлении. Все сведения правдивы, но преподнесены не в форме официальных сообщений, а как легкие житейские истории, которые потом легко и приятно пересказывать.

При грамотной организации процесса умело запущенные слухи позволяют создавать мифы о фирме: ее гуманности, прогрессивности, уникальности сотрудников, деловых и человеческих качествах руководства и т. д. Они также помогают снять напряженность, устранить последствия конфликтов в компании, сплотить команду и предвосхитить возможные внутренние проблемы.

Негатив: как с ним бороться.

Если же в организации распространяются слухи негативные, их необходимо грамотно устранить. В первую очередь надо проанализировать, что именно стало причиной общественного беспокойства, кого это касается, кому может быть выгодно распространение подобных слухов, кто, через кого, где и с каким успехом их распространяет. Детально прояснив эти обстоятельства, можно принять решение о сроках и способах устранения данного явления.

Способы борьбы с негативными слухами:

• устраняйте поводы, которые вызывают сплетни, а если поводы устранить невозможно – стремитесь сократить их до минимума;

• своевременно объявляйте важнейшие новости – размещайте информацию на корпоративной доске, на web-сайте, делайте рассылку по электронной почте, говорите на собраниях и летучках;

• четко определитесь, с кем конкретно надо бороться, – часто индивидуальная беседа с главным «сплетником» дает хорошие результаты;

• постарайтесь найти и разрушить неформальные коммуникативные каналы, их организацию, затруднить передачу информации;

• открыто и честно поговорите с сотрудниками о том, что их волнуют в жизни организации;

• минимизируйте один из факторов возникновения слухов – скуку. Если сотрудники заняты весь день интересной и перспективной работой, ни времени, ни желания вести досужие разговоры у них просто не будет;

• в крайнем случае дискредитируйте главного «сплетника» – распространите компрометирующую информацию, снижающую доверие коллег к нему.

В управлении как позитивными, так и негативными слухами нужно понимать, что широкому и быстрому распространению подвержена лишь важная для группы людей информация. И поскольку управление слухами напрямую связано с людьми, важно помнить: использовать информацию нужно корректно, дипломатично, не нарушая прав и свобод личности. Если эту роль выполняют менеджеры отдела персонала, следует особое внимание уделить их личностным характеристикам – деликатности, умению хранить информацию, лояльности, и самое важное – будут ли сотрудники выкладывать им свои подозрения, слухи, делиться своими переживаниями.

Волосникова Т.С.
Научный руководитель: Ярославцев А.Я.

ПРОБЛЕМА ТЕРРОРИЗМА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Терроризм относится к числу самых опасных и труднопрогнозируемых явлений современности, которое приобретает все более разнообразные формы и угрожающие масштабы. Террористические акты чаще всего приносят массовые человеческие жертвы, влекут разрушение материальных и духовных ценностей, не поддающихся порой восстановлению, сеют вражду между государствами, провоцируют войны, недоверие и ненависть между социальными и национальными группами, которые иногда невозможно преодолеть в течение жизни целого поколения.

Масштабы терроризма и его межгосударственный характер сделали совершенно необходимым налаживание международной системы противодействия ему, координацию усилий различных государств на долгосрочной основе и на самом высшем уровне, создание международных организаций по борьбе с ним.

Исключительное распространение получил криминальный терроризм, т.е. совершение террористических актов организованными и иными преступными группами для устрашения и уничтожения конкурентов, для воздействия на государственную власть с тем, чтобы

добиться наилучших условий для своей преступной деятельности. Общеуголовный терроризм можно встретить в повседневной, криминальной практике очень многих стран, когда сводят счеты или устрашают друг друга различные преступные группировки. Терроризм, давно выйдя за национальные рамки, приобрел международный характер. Он стал эффективным и уж, конечно, эффектным орудием устрашения и уничтожения в извечном и непримиримом споре разных миров, кардинально отличающихся друг от друга своим пониманием, осознанием и ощущением жизни, своими нравственными нормами, своей культурой.

Терроризм встроен в насильственную преступность. Его уровень и конкретные формы проявления представляют собой показатель, с одной стороны, общественной нравственности, а с другой - эффективности усилий общества и государства по решению наиболее острых проблем, в частности по профилактике и пресечению самого терроризма. Это преступление относится к тем видам преступного насилия, жертвой которого может быть каждый - от нищего до короля, каждый, даже тот, кто не имеет ни малейшего отношения к конфликту, породившему террористический акт. Отсюда крайняя уязвимость человека, принимающая катастрофические размеры при тоталитарных режимах.

Проблеме терроризма, особенно в последние годы, посвящено достаточно большое количество работ. В настоящее время имеется значительное количество вопросов данного направления, требующих глубокого теоретического исследования, т.к. даже сами термины «терроризм», «преступления террористического характера» и т.д. имеют множество трактовок. Она исследовалась целым рядом авторов.

Требующими дальнейшего исследования, представляются общетеоретические вопросы преступлений терроризма, действий террористического характера и дальнейшего совершенствования уголовно-правовых мер борьбы с данными явлениями.

Объект нашего исследования - общественные отношения в сфере борьбы с преступлениями террористического характера.

Предмет исследования - уголовно-правовая норма, предусматривающая уголовную ответственность за терроризм и действия террористического характера, а также иные деяния, обозначенные российским законодателем в ст.205-208,211, 277, 360 УК РФ.

Впервые ответственность за терроризм введена Федеральным законом РФ от 01 июля 1994 года (ст. 213.3 УК РСФСР). Это многообъектное преступление, поскольку посягает на жизнь и здоровье граждан, на имущество, на общественную безопасность и нормальное функционирование органов власти. Устрашающее воздействие терроризма часто обращено к широкому и порой неопределенному кругу людей, даже к населению целых городов и административных районов или микрорайонов, а также к конкретным должностным лицам и органам власти, наделенным правом принимать организационные, управленческие, судебные или иные решения. Указанное воздействие может быть адресовано религиозным, политическим, общественным деятелям, деятелям культуры; в расчете на желаемую реакцию оно может осуществляться в отношении представителей деловых кругов, лиц, занятых в производстве и торговле, наконец, в отношении членов других преступных организаций. Так, сейчас терроризм достаточно часто применяется при вымогательстве, хотя далеко не всегда официально фиксируется в таком качестве.

Включение в уголовный кодекс специального состава преступления - терроризма - представляет собой значительный шаг вперед в деле более эффективного использования уголовного закона в борьбе со столь опасным преступлением. До 1994 г. уголовная ответственность предусматривалась только за убийство государственного или общественного деятеля или представителя власти в связи с его государственной или общественной деятельностью, с целью подрыва или ослабления советской власти, либо за нанесения тяжкого телесного повреждения тем же лицам, а также за убийство представителя иностранного государства с целью провокации войны или международных осложнений, либо за нанесение тяжкого телесного повреждения тем же лицам с той же целью.

Под терроризмом в соответствии со ст.3 вышеназванного Закона понимается: насилие

или угроза его применения в отношении физических лиц или организаций, а также уничтожение (повреждение) или угроза уничтожения (повреждения) имущества и других материальных объектов, создающие опасность гибели людей, причинения значительного имущественного ущерба либо наступления иных общественно опасных последствий, осуществляемые в целях нарушения общественной безопасности, устрашения населения, или оказания воздействия на принятие органами власти решений, выгодных террористам, или удовлетворения их неправомерных имущественных и (или) иных интересов; посягательство на жизнь государственного или общественного деятеля, совершенное в целях прекращения его государственной или иной политической деятельности либо из мести за такую деятельность; нападение на представителя иностранного государства или сотрудника международной организации, пользующихся международной защитой, а равно на служебные помещения либо транспортные средства лиц, пользующихся международной защитой, если это деяние совершено в целях провокации войны или осложнения международных отношений.

Предупреждение терроризма представляет собой исключительно сложную задачу, поскольку это явление порождается многими социальными, политическими, психологическими, экономическими, историческими и иными причинами. Следовательно, такие причины и должны быть объектом профилактического вмешательства, но сделать это совсем не просто, поскольку значительная часть названных причин связана с обладанием государственной властью и ее захватом, распределением собственности, торжеством "своей" идеологии, изменением национальной или социальной структуры общества и т.д. При всем этом терроризм неискореним, поскольку является разновидностью извечного и неумирающего спутника человечества - убийства. Невозможно представить себе, чтобы когда-нибудь исчезли с лица земли неистовые и слепые искатели правды и справедливости, готовые пожертвовать собой и другими для всеобщего счастья или гегемонии своей социальной или национальной группы; невозможно представить себе, чтобы больше не рождались на земле люди, которые путем террора решают свои корыстные задачи, причем не только материальные, а якобы ради торжества всеобщего равенства.

Вопрос вовсе и не стоит о полном уничтожении терроризма в мире, особенно если иметь в виду его самые разнообразные проявления. Цивилизованное общество должно стремиться к тому, чтобы не давать ему распространяться и вовремя выявлять террористическую угрозу.

Предупреждение терроризма должно осуществляться одновременно в нескольких направлениях:

1) воздействие на основные, даже глобальные явления и процессы в обществе, обладающие террористическим эффектом. Данное направление можно назвать стратегическим, и было бы естественно, если бы ему предшествовало бы долгосрочное и даже сверхдолгосрочное прогнозирование наиболее значительной террористической активности с определением их возможных субъектов;

2) выявление и предотвращение террористических актов, которые могли бы быть совершены в недалеком будущем или даже в ближайшее время. Это предполагает выявление субъектов и объектов терроризма, его причин, способов и иных обстоятельств;

3) пресечение совершающегося терроризма и террористических актов в отношении государственных и общественных деятелей, задержание виновных и предание их суду. Чрезвычайно важно наказание не только рядовых исполнителей и пособников, но и организаторов и вдохновителей террора, что, как известно, очень трудно;

4) предупреждение, предотвращение и пресечение таких сходных с терроризмом преступлений, как захват заложников, геноцид, диверсия, посягательство на жизнь лица, осуществляющего правосудие или предварительное расследование, и т.д.

Особое место в деятельности государственных и общественных организаций по борьбе с терроризмом принадлежит международным организациям, а также координации усилий разных стран в предупреждении и пресечении этого зла.

Помимо названных направлений борьбы с терроризмом необходимо бороться с ним, как можно эффективнее, и на законодательном уровне, улучшать и углублять законодательство, регулирующее борьбу с терроризмом, устанавливающее за него ответственность.

Высочина С.Л.
Научный руководитель: С.А. Осипова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ОТ ВНЕБЮДЖЕТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье 161 Бюджетного кодекса Российской Федерации бюджетное учреждение определяется как организация, созданная органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления для осуществления управленческих, социально–культурных, научно–технических и других функций некоммерческого характера, деятельность, которой финансируется из соответствующего бюджета на основании сметы доходов и расходов.

Пунктом 2 статьи 298 Гражданского кодекса РФ установлено: если в соответствии с учредительными документами учреждению предоставлено право осуществлять, приносящую доходы деятельность, то доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение учреждения и учитываются на отдельном балансе.

Однако, если проанализировать нормы Гражданского кодекса РФ и Бюджетного кодекса РФ, можно выделить особенности, присущие предпринимательской деятельности бюджетных учреждений.

Во-первых, доходы, полученные от такой деятельности, могут быть израсходованы учреждением только для осуществления возложенных на него задач. При этом, как и средства, поступившие от собственника, полученные от предпринимательской деятельности доходы также расходуются исключительно по смете, которая утверждается в порядке установленном главным распорядителем средств бюджета.

Во-вторых, предпринимательская деятельность бюджетного учреждения носит вспомогательный по отношению к основной деятельности характер и осуществляется только с разрешения его учредителя-собственника. Такое положение обусловлено в первую очередь сущностью бюджетного учреждения – некоммерческой организации, созданной для определенных целей, а также правовым режимом имущества, находящегося в оперативном управлении бюджетного учреждения.

В-третьих, предпринимательская деятельность бюджетных учреждений осуществляется под собственную имущественную ответственность. Однако она имеет ограниченный характер, поскольку само бюджетное учреждение по своим обязательствам отвечает только находящимися в его управлении денежными средствами. Хотя в российском законодательстве разделен принцип раздельной ответственности учредителя и созданного им юридического лица, в случаях с государственной собственностью предусмотрено исключение: именно учредитель-государство несет ответственность по долгам за созданное им государственное учреждение. То есть, в случае, если бюджетное учреждение не имеет собственных источников погашения взятых на себя обязательств, то в соответствии со статьей 120 Гражданского кодекса РФ субсидиарную ответственность несет учредитель и собственник такого учреждения.

Все доходы бюджетного учреждения, получаемые как из бюджета и государственных внебюджетных фондов, так и в результате предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности (оказание платных услуг, доход от использования государственной собственности), в полном объеме учитывается в смете доходов и расходов бюджетного учреждения.

Несовершенство процесса планирования доходов и расходов от внебюджетной деятельности бюджетных учреждений требует своевременной корректировки внебюджетной сметы.

Данная проблема рассматривается на примере конкретного экономического субъекта - ГУ «Кособродский лесхоз». В структуру Кособродского лесхоза входят пять лесничеств, основными видами деятельности которых являются лесохозяйственные и лесовосстановительные работы. Финансирование учреждения производится за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации и дополнительным источником финансирования являются внебюджетные средства, полученные от предпринимательской деятельности в результате продажи лесопродукции, оказания услуг и т.д.

Для наиболее точного планирования показателей сметы доходов и расходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и своевременной корректировки внебюджетной сметы предлагается к использованию модель, основанная на анализе безубыточности.

Одной из важных задач руководства учреждения является получение максимальной прибыли от внебюджетной деятельности при минимальных затратах. Получение максимальной прибыли возможно при определенном сочетании объема производства, цены продукта и издержек на его производство и продажу.

Для того, чтобы определить при каких объемах производства и продажи продукции предприятие будет получать прибыль и не будет получать убытки нужно провести анализ безубыточности производства.

Анализ безубыточности основан на зависимости между доходами от продаж, издержками и прибылью в течение краткосрочного периода. По существу анализ безубыточности сводится к определению точки безубыточности, то есть такого объема производства, который обеспечивает организации нулевой финансовый результат, когда предприятие не несет убытков, но еще не имеет и прибылей.

Расчет точки безубыточности произведен по заготовке леса пиловочника и заготовке лиственных дров.

Данные для расчета представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели для определения цены заготовки 1 куб.м. круглого леса пиловочника и 1 куб.м. лиственных дров, р.

№ п/п	Наименование показателя	Сумма, р.	
		заготовка леса	заготовка дров
	А	1	2
1	Переменные расходы, в том числе	146,85	36,56
1.1	заработная плата с начислениями	90,50	36,56
1.2	материалы	56,35	-
2	Постоянные расходы, в том числе	107,15	43,29
2.1	общехозяйственные расходы	68,78	27,79
2.2	общепроизводственные расходы	38,37	15,50
3	Прибыль	13,00	10,15
4	Итого	267,00	90,00

Сначала рассчитаем цену конкретного вида продукции, то есть леса пиловочника и лиственных дров методом маржинальных (предельных) издержек, которая обеспечит получение прибыли при заданном объеме. Для этого воспользуемся формулой:

$$Ц = ПИ\ уд. + (ФИ / N) + П / N, \quad (1)$$

где Ц – цена конкретного вида услуги, р.;

ПИ уд. – удельные переменные издержки на единицу объема услуг;

ФИ – постоянные издержки, обусловленные предоставлением определенного

объема данной услуги, р.;

П – целевая прибыль от продажи, р.;

N – объем товара, (услуг), куб. м.

Расчет показал, что цена одного кубического метра леса пиловочника составила 267 р. и лиственных дров составила 90 р.

Определим критическую точку объема производства по заготовке леса пиловочника и лиственных дров двумя методами:

- методом уравнения;
- методом маржинального дохода.

Определим критическую точку методом уравнения. Он основан на исчислении чистой прибыли по формуле:

$$В – ПЗ – ФИ = ЧП, \quad (2)$$

где В – выручка, тыс.р.;

ПЗ – переменные затраты на весь объем заготовки, тыс.р.;

ФИ – постоянные затраты в общей сумме, тыс.р.;

ЧП – чистая прибыль, тыс.р.

Показатели для определения критической точки по заготовке леса и дров представлены в таблице 2.

После произведенных расчетов критическая точка объема заготовки дров составила 3492,5 куб.м., а заготовки леса составила 5238,8 куб. м. Общий критический объем заготовки составил 3492,5 + 5238,8 = 8731,3 куб. м.

Таблица 2 - Показатели для определения критической точки

№ п/п	Показатель	Заготовка леса	Заготовка дров	Всего
	А	1	2	3
1	Объем реализации, куб.м.	6000	4000	10000
2	Цена за 1 куб.м., р.	267,00	90,00	-
3	Выручка, тыс. р.	1602,00	360,00	1962,00
4	Переменные расходы на 1 куб.м.	146,85	36,56	183,41
5	Переменные расходы на весь объем заготовки, тыс.р.	881,10	146,20	1027,30
6	Маржинальный доход, тыс.р.	720,90	213,8	934,70
7	Постоянные расходы, тыс.р.	-	-	816,10
8	Чистая прибыль, тыс.р.	-	-	118,60

Представим анализ безубыточности графическим способом на основании проведенных выше расчетов (Рисунок 1, 2).

Определим критическую точку объема заготовки леса пиловочника и лиственных дров методом маржинального дохода. Маржинальный доход рассчитывается по формуле (3):

$$МД = В - ПЗ, \quad (3)$$

где МД – маржинальный доход, тыс. р.;

В – выручка, тыс. р.;

ПЗ – переменные затраты на весь объем заготовки, тыс. р.

Критический объем заготовки леса и дров определяем по формуле 4:

$$Vкрит.=ФИ/ МДед., \quad (4)$$

где V крит. – критический объем заготовки, куб. м.;
ФИ – постоянные расходы в общей сумме, р.;
МДед. – маржинальный доход на единицу, р.

Критический объем заготовки в натуральном выражении составил 8731,1 куб. м. Следовательно, рассчитанный методом маржинального дохода объем производства, при котором предприятие не будет иметь еще прибылей, но и не понесет убытков, равен 8731,1 куб. м. Критический объем заготовки леса и дров в денежном выражении определяется по формуле 5:

$$Ко = V\ Крит. \times Ц\ ед., \quad (5)$$

где Ко – критический объем услуг, тыс.р.;

Подставим данные в формулу 5 получим критический объем услуг по заготовке леса- 1398,7 тыс.р., по заготовке дров - 314,3 тыс.р. Общий критический объем - 1713,0 тыс.р.

Продолжая анализ, определим кромку безопасности, которая показывает, насколько может сократиться объем заготовки леса и дров прежде, чем организация начнет нести убытки.

$$Кр.\ без = (В\ пл. - Ко) / В\ пл. \times 100\%, \quad (6)$$

где Кр. без – кромка безопасности, %;
В пл. – планируемая выручка, тыс.р.;
Ко – критический объем услуг, тыс.р.;

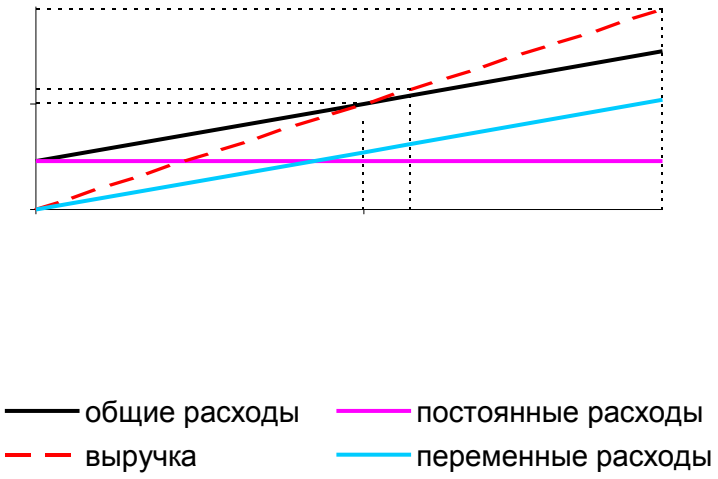


Рисунок 1 – Точка безубыточности по заготовке леса пиловочника

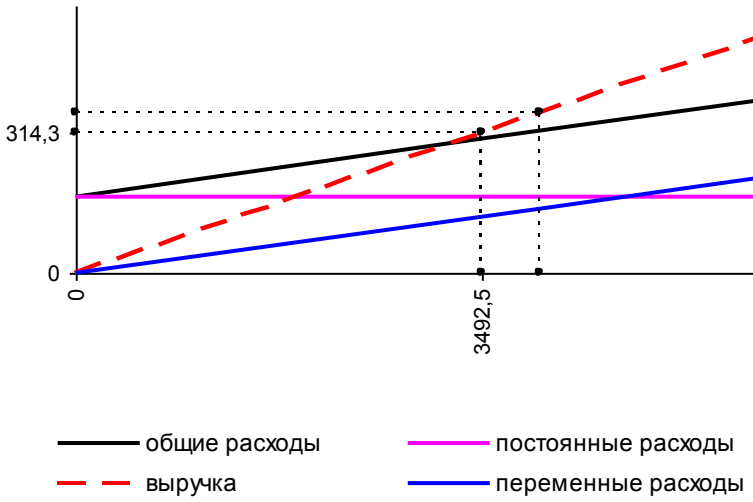


Рисунок 2 – Точка безубыточности по заготовке дров

По произведенным расчетам получим кромку безопасности по заготовке леса и по заготовке дров - 12,7 %. В денежном выражении: по заготовке леса - 203,3 тыс.р., по заготовке дров - 45,7 тыс.р. Следовательно, объем заготовки леса и дров может сократиться на 12, 7% или на 203,3 тыс.р., и на 45,7 тыс.р. соответственно прежде, чем организация начнет нести убытки.

Таким образом, зная безубыточный объем производства продукции в натуральном и денежном выражении учреждение может наиболее точно планировать доходы и расходы и своевременно корректировать смету доходов и расходов от осуществления предпринимательской деятельности.

Гаручава А.П.

ИСТОРИЧЕСКИ ОБУСЛОВЛЕННАЯ ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В РУССКОЙ И АНГЛИЙСКОЙ КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ

Мощнейшим фактором формирования общественного сознания являются средства массовой коммуникации. Они закрепляют в общественном мнении определенные понятия и стереотипы. Сегодня в современном мире темп жизни заметно увеличился, а поток информации возрос, гендерные стереотипы имеют большое значение для нормального функционирования социума и человека в нем, ибо, прежде всего, они выполняют функцию "экономии мышления", содействуют известному "сокращению" процесса познания и понимания происходящего в мире и вокруг человека, а также принятию необходимых решений. Роль их в коммуникационных процессах вообще крайне велика: они закрепляют информацию об однородных явлениях, фактах, предметах, процессах, людях и т.д.; позволяют людям обмениваться информацией, понимать друг друга, участвовать в совместной деятельности, вырабатывать общие взгляды, одинаковую ценностную ориентацию, единое мировоззрение; ускоряют возникновение поведенческой реакции на основе эмоционального принятия или непринятия информации. Стереотип способствует созданию и сохранению положительного "Я-образа", защите групповых ценностей, объяснению социальных отношений, сохранению и трансляции культурно - исторического опыта.

Гендерные стереотипы (ГС) в СМК неотделимы от образа женщины, а также идеи предназначения женщины, господствующей в тот или иной исторический период. Так, в дореволюционной России как положительный идеал доминировал образ патриархальной матери, хозяйки салона, добропорядочной христианки.

В советский период, как отмечает К. Тафель (Tafel, 1997) со ссылкой на труды Graf и Соболева, пословицы с наиболее агрессивным по отношению к женщинам содержанием исключались из состава словарей и сборников. Предпринимались даже попытки создать новые пословицы, отражающие изменившееся при советской власти положение женщин: Жена мужу не прислуга, а подруга; Женщина раньше рабыней была, а теперь мужчине равна; После Октября женщина во вех правах равна (Tafel, 1997, S. 168). Массовое участие женщин в трудовой деятельности, пропаганда равноправия в СМИ, создание образов творческих, общественно активных женщин средствами театра и кинематографа, “деэротизация” (Энгель, Шоре, 1994) общественного дискурса, прославление передовых работниц — сестер Виноградовых, П. Ангелиной и др., массовое освоение женщинами профессий, считавшихся мужскими — летчика, капитана дальнего плавания, тракториста и т.д., — все это, безусловно оказало влияние на функционирование ГС в сознании носителей русского языка.

В целом названные авторы отмечают тенденцию к “стиранию граней” между мужскими и женскими ГС, а также социальную обусловленность этой тенденции.

В русском языке постперестроечного периода мы можем наблюдать обратный процесс (общую характеристику состояния русского языка в постсоветский период см. Stadler, 1997). В постсоветский период гендерная асимметрия усилилась, права женщин оказались ущемлены, как показывают многие исследования (Рощин, 1996, Воронина 1998, Гаспарян, 1999). СМИ, реклама при всем разнообразии происходящих в них процессов обнаруживают, тем не менее, особенность, резко отличающую постсоветский период от советского, — эротизацию образа женщины, представление ее как сексуального объекта (Кирилина, 1998г; Воронина, 1998; Грошев, 1999). Кроме того, изменилось содержание женских и мужских журналов. В советский период основными женскими журналами были “Работница” и “Крестьянка”, поднимавшие большей частью вопросы трудового законодательства, сообщавшие о выдающихся женщинах и в меньшей степени отражавших традиционно женские виды домашней активности, шитье, приготовление пищи и т.д. В 1995 г., по данным Лу Мими (1998), в России выходили 53 женских журнала и почти все они посвящают свои страницы так называемой “женской проблематике” в самом патриархальном смысле слова. Из таблиц, приводимых Лу Мими явствует, что женские издания наиболее активно освещают роль женщины как воспитательницы детей и хранительницы домашнего очага. Они учат женщину быть красивой и привлекательной, уметь развлечь мужчину и доставить ему удовольствие. Женский удел это - умение хорошо вести домашнее хозяйство, вкусно готовить, уметь пользоваться косметикой и быть искусной в постели.

Примерно половина изданий не исключает из своего содержания вопросы феминистской активности, самореализации, но они не находятся на первом плане и уступают андроцентричному взгляду на женщину. Мужские журналы (“Андрей”, “Медведь”, “Playboy” имеют совершенно четкую андроцентричную ориентацию). Особенно ярко гендерные стереотипы проявляются в рекламе. Как правило, женщина подается следующим образом: либо как деталь кухонного интерьера и спальни, либо с бесчисленными стиральными порошками и средствами для чистки посуды, либо как соблазнительница, заигрывающая и искушающая, а мужчина как сексуальный охотник.

Названные тенденции, с одной стороны, свидетельствует об акцентуации определенных ГС в различные исторические периоды, с другой, — говорит о том, что распространяется не вполне свойственный русской культуре стереотип.

Каковы основные гендерные стереотипы массового сознания, которые транслируют современные СМК? Психолог Д. Исламова выделяет некоторые из них. Это:

“Дело женщины - домашнее хозяйство и воспитание детей". Этот стереотип настолько прочно проник в мужское сознание, что женщины, которые пытаются реализоваться в общественной работе или бизнесе, сталкиваются с ним постоянно. Мужчины делают карьеру, реализуют себя как личности и общественные деятели. А женщины воспитывают общих детей и ведут общее домашнее хозяйство, при этом тоже работая - на

бесперспективных низкооплачиваемых должностях".

По данным психолингвистических исследований в русском языковом сознании образ женщины имеет более положительную оценку, чем образ мужчины. Женственность ассоциируется не со слабостью, а с силой, решительностью, выносливостью, терпением, любовью, умом и красотой. Реакции, отражающие внешние параметры русской женщины, соотносятся с крупными размерами. В славянских языках смысл больших размеров находился в тесной связи с идеей силы. Таким образом, лексема "сила/сильный" непосредственно входит в число частотных реакций на стимул русский мужчина, тогда как образ русской женщины ассоциируется с силой более опосредованно — через описание ее внешности. Учитывая частотность крылатой фразы "Коня на скаку остановит...", можно заключить, что в образе русской женщины сочетаются сила и внешняя привлекательность, не исключающие друг друга.

Русские мужчины высоко оценивают русских женщин, делая акцент не столько на внешности, сколько на личностных качествах. Русские женщины более критичны к русским мужчинам, чем наоборот.

В ассоциативных экспериментах проявляется высокая оценка женского интеллекта, в целом положительное отношение к женщине, значимость ее внешности, невысокая контрадикторность полов. Практически неизменной остается высокая ценность материнства и такие качества, как любовь, самоотверженность, самопожертвование. Несколько размыт мужской образ. Частотными являются как реакция "сильный", так и "красивый", а реакция "умный" не является частотной. "Традиционно мужской" стереотип, на наш взгляд не выражен. За исключением реакции "сила/сильный" и разного рода лексем, относящихся к тематической группе "надежность", иных частотных реакций мы не обнаружили. Негативные оценки мужчин связаны в основном с пьянством, отчасти с супружеской изменой. Мужское доминирование в результатах современных ассоциативных экспериментов практически не представлены.

Можно заключить также, что ГС, с одной стороны, сохраняют свою значимость: в разные хронологические периоды материнство, любовь, самоотверженность для женщин и сила для мужчин остаются значимыми факторами, что отражается в языке. Наиболее постоянным оказался материнский стереотип. Существенное место занимает семья.

С другой стороны, имеет место определенная динамика ГС, связанная с историческими и социальными изменениями. По сравнению со словарным материалом, усилились положительные черты, приписываемые женщинам. Большую значимость приобретает внешность женщины, однако внешность мужчины также имеет значение.

Сравнение русского языкового материала с английским наряду с многими сходными чертами обнаружило некоторые различия в интерпретации женского образа.

По данным исследования, проведенного О. Ю. Леонтьевой и А. П. Мартынюк (1989) на материале английского языка большинство лексических единиц, положительно характеризующих женщин, входят в семантическую зону "Внешность". Для мужчин такой зоной оказался "Интеллект". Семантическая зона "интимное поведение" представлена значительно шире, чем в русском языке. Наиболее частотна в ней отрицательно коннотированная лексика. В семантической зоне "Интеллект" лексические единицы, характеризующие мужчин, примерно вдвое превосходят количество единиц, называющих женщин. В семантической зоне "Дееспособность" обнаружена была лишь одна лексическая единица, положительно характеризующая женщин (bee) — резкий контраст с русским материалом.

В исследовании И. Броверман и др. (Broverman et al., 1972), проведенном в англоязычной американской среде, установлен факт большего количества положительно коннотированной лексики, относящейся к наименованиям мужчин; женщина чаще описывалась в связи с ее отношением к мужчине, от которого она, так или иначе, зависела (отец, муж и т.п.). К числу частотных женских характеристик были отнесены безынициативность, неуверенность в себе, зависимость от других, мягкость, тактичность, эмоциональность, религиозность. Как видно

из изложенного, результат этого исследования также обнаруживает существенные расхождения с данными, полученными в русскоязычной среде.

Следовательно, можно говорить о несовпадении стереотипов фемининности и маскулинности в русской и английской культурной среде.

Горин И.Н.

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ИСТОРИИ РЕГИОНА

Обращение к собственному прошлому один из фундаментальных феноменов любой культуры. Накопление и передача информации о прошлом выступает в качестве составляющей механизма трансляции социального опыта. Шилз называет наличие версии собственной истории в качестве одного из базовых признаков общества. И это отнюдь не случайно. Исторические представления обеспечивают интеграцию сообщества, выступая одним из способов идентификации индивидов с ним. Образы истории, и ее символы несут не только знание, но и ценностное содержание, а так же значимые образцы поведения. Исторические представления на уровне общественного сознания выступают в качестве составляющей исторической памяти.

Проблема исследования массовых исторических представлений и механизмов исторической памяти в последние десятилетия приобрела особую актуальность сразу для нескольких регионов мира. Так Ян Ассман назвал проблематику «памяти» новой парадигмой наук о культуре, объясняя ее возросшую значимость изменениями в европейской культуре, когда «старая Европа» все чаще начинает восприниматься как нечто завершенное. Видный французский ученый, Пьер Нора утверждает, что мы вступили в эпоху разрыва преемственности и потому одержимы стремлением сохранить историческое наследие. Главную причину этому, он видит в изменении модели идентичности современных государств, в переходе от объединяющей силы нации к гражданской связанности. Многие авторы так же указывают на неизбежность изменения значения истории в массовом сознании, вызванном влиянием процессов глобализации. С распадом СССР вопросы, связанные с интерпретацией событий прошлого и созданием образов истории вызвали ожесточенные дискуссии на всем постсоветском пространстве, зачастую история становится объектом политической и идеологической борьбы. Наиболее ярким примером выступает Украина, когда разное видение событий прошлого вызывает масштабный раскол в обществе, так как служит обоснованием выбора того или иного пути дальнейшего развития страны.

Об актуальности проблематики исторической памяти в нашей стране свидетельствует огромная популярность проекта «Имя России». Противоречивость видения «главных героев» истории нашей страны, среди населения и элиты, говорит о необходимости более глубокого осмысления и исследования феноменов отражения исторического прошлого в общественном сознании.

Изучению феномена исторической памяти посвящены работы зарубежных и отечественных ученых. Первооткрывателем данной проблематики выступил ученик Эмиля Дюркгейма французский исследователь Морис Хальбвакс. Во второй половине XX века большой вклад в развитие его идей внесли представители школы анналов, возникшей в качестве попытки рефлексии проблем исторического познания. В советской науке роль истории в обществе анализировалась в рамках концепции исторического сознания. Однако зачастую массовые исторические представления трактовались как искаженное научное знание, что в целом не способствовало их адекватному осмыслению. Несмотря на это, было выработано и ряд продуктивных подходов, так большое значение, на наш взгляд, имеют идеи представителей Тартуской школы Ю.М. Лотмана и Я.К. Ребане, раскрывающие значение накопления и передачи социального опыта для развития культуры. В настоящее время вопросы, связанные с исторической памятью получили освещение в трудах таких

отечественных ученых как: Савельева, Репина, Уваров, Тошенко, Лапин и других. В журнале «социологические исследования» было проведено ряд круглых столов, посвященных данной проблематики, и опубликованы данные нескольких общероссийских опросов свидетельствующих о неоднозначном и сложном характере трансформации представлений о собственной истории в современном российском обществе.

Однако если вопросам изучения исторических представлений на национальном уровне уделяется заслуженное внимание, то роль исторических представлений в региональной культуре, механизмы формирования региональных исторических представлений до сих пор практически не исследовалось. Местное краеведение делает некоторые шаги в данном направлении, однако нам кажется, что подобные проблемы требуют комплексного междисциплинарного изучения, прежде всего на уровне социологического знания. Факты истории принципиально допускают многозначность толкования и информационно доступны населению, могут быть ими поняты и истолкованы в контексте доминирующих ценностей. Это позволяет рассматривать отношение к фактам истории как особую разновидность общественного мнения и изучать это отношение, используя сходные методы и методики, включая и анкетный опрос населения.

С целью изучения региональных исторических представлений и механизмов их формирования в 2008 г. проводился опрос населения г.Кургана и г.Шадринска Курганской области, в ходе которого респондентам предлагалось ответить на вопросы, посвященные дореволюционной истории Южного Зауралья. В ходе исследования было опрошено 200 человек в г.Кургане и 120 человек в г.Шадринске, по репрезентативной квотной выборке, с использованием технологии опроса «лицом к лицу» (стандартизированное интервью).

В рассматриваемом нами контексте, регион представляет собой исторически сформировавшуюся территориальную общность, предполагающую наличие тесных хозяйственных и культурных связей в границах определенного природно-географического ареала. Формирование регионов является результатом процессов заселения территории и адаптации населения к новой среде. В ходе развития региона возникает особый тип идентичности, и особая региональная культура, предполагающая наличие наряду с представлениями о общенациональной истории, репрезентации характера собственной региональной истории. При этом соотношение национального и регионального уровня исторической памяти имеет сложный характер, так как региональные исторические представления с одной стороны показывают включенность локальных событий в контекст истории страны, с другой, подчеркивают их исключительность.

Высокий интерес практически всех групп населения к истории отмечается многими авторами, и наше исследование только подтверждает этот факт. Опрос жителей городов Кургана и Шадринска показал, что более трех четвертей курганцев и шадринцев с интересом относятся к истории Зауралья.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос «Насколько Вам интересна история Зауралья?»

	Курган	Шадринск
Очень интересна	24,2	24,8
Скорее интересна	49,7	60,4
Скорее не интересна	20,9	7,9
Не интересует	5,2	6,9

Это отношение оказалось дифференцированным в Кургане по таким показателям, как пол (женщины проявляют несколько больший интерес, чем мужчины), возраст (максимальная доля интересующихся в возрасте 40-49 лет, минимальная – до 30 лет), образование (интерес растет с повышением уровня образования) и длительностью проживания в городе) и практически не дифференцированным по тем же показателям в Шадринске. Это указывает на то, что есть существенные особенности в механизмах формирования исторической памяти населения Кургана и Шадринска.

В начале анализа нам необходимо было выявить, индикатор отражающий уровень сформированности региональных исторических представлений у опрашиваемых, анкета содержала ряд вопросов, которые можно было использовать для подобной оценки (вопрос о самооценки знания региональной истории, вопросы о знании лиц, событий и памятников истории региона). Однако анализ корреляции самооценки знания региональной истории с ответами на вопросы о знании ее конкретных событий и героев, показал ее слабую адекватность. Оказалось, что среди использованных в анкете вопросов нет такого, который бы достаточно хорошо фиксировал степень сформированности исторической памяти (мог служить соответствующим показателем) одновременно и в Кургане, и в Шадринске. Поэтому с использованием возможностей пакета программ анализа статистически данных SPSS был построен искусственный показатель. Для чего применялся метод факторного анализа, сжатие индикаторов методом главных компонент.

Построенный показатель оказался независимым от основных социально-демографических показателей в Шадринске и зависимым от уровня образования и стажа проживания в городе для курганского контингента.

Таблица 3 – Взаимосвязь степени сформированности исторической памяти и типа образования в Кургане и Шадринске

Уровни сформированности исторической памяти	Курган		Шадринск	
	Общее образование	Профессиональное образование	Общее образование	Профессиональное образование
1	44,2	16,4	21,4	23,3
2	32,6	22,7	32,1	24,7
3	16,3	30,0	28,6	24,7
4	7,0	30,9	17,9	27,4

Из таблицы видно, что в Кургане именно профессиональное образование является фактором, активно формирующим историческую память. В Шадринске различие между общим и профессиональным образованием не столь заметно. Иначе говоря, факторы, формирующие историческую память населения, в Шадринске лежат вне сферы профессионального образования, вполне вероятно, - в среде общения и неформальной коммуникации. Вместе с тем, в Шадринске большую роль, чем в Кургане в формировании исторической памяти играет «школа» - общее образование.

На втором этапе анализа нам было необходимо уточнить роли факторов, формирующих историческую память. Прежде всего, рассмотрим влияние на формирование региональной исторической памяти различных источников информации об истории Южного Зауралья.

Таблица 4 – Структура ответов на вопрос «Из каких источников Вы получили или получаете информацию об истории Зауралья?» респондентов Кургана и Шадринска

	Курган	Шадринск
Специальная историческая литература	7,8	11,9
Научно популярные статьи и издания	11,1	31,7
Художественная историческая литература	21,6	20,8
Передачи по радио, телевидению	86,3	77,2
Уроки, лекции по истории в учебном заведении	22,9	40,6
Дополнительные курсы по истории Зауралья	0,7	4
Музеи, встречи с учеными-историками, краеведами	24,2	28,7
Другие источники	0,7	5

Отметим сразу, что шадринские респонденты отметили более интенсивное использование всех каналов информации, кроме передач по радио и телевидению.

Существенно более высокую роль в Шадринске играют такие каналы, как чтение специальной исторической литературы, научно-популярных статей и изданий, уроки, лекции по истории в учебных заведениях и, наконец, музей, встречи с учеными историками и краеведами. Активную роль в формировании исторической памяти населения Шадринска играет «Шадринское движение за культурное возрождение», которое в течение многих лет проводит исследования и публикует материалы по истории церквей, улиц, общественной жизни, архитектуре, фольклору г.Шадринска и Шадринского уезда. Эти издания достаточно популярны в среде местного населения и, как видно из результатов опроса, служат источником исторической информации, формирующей историческую память населения г.Шадринска. В Кургане круг популярных у населения источников историко-краеведческой информации существенно ниже. Работа по научному краеведению сосредоточена в Курганском государственном университете, где регулярно проводятся историко-краеведческие конференции, издаются научные монографии и сборники. Но эти источники, вероятнее всего, оказываются малодоступными общественности города.

Немаловажным является вопрос о эффективности тех или иных каналов информации. Для анализа эффективности рассмотрим таблицу сопряженности использования канала информации и уровня сформированности исторической памяти.

Таблица 5 – Сопряженность каналов информации об истории Южного Зауралья и уровня сформированности исторической памяти (Коэффициенты корреляции Пирсона)

	Курган	Шадринск
Специальная историческая литература	0,109*	0,076
Научно популярные статьи и издания	0,046	0,237**
Художественная историческая литература	0,222**	0,222**
Передачи по радио, телевидению	0,079	0,088
Уроки, лекции по истории в учебном заведении	0,020	0,119*
Дополнительные курсы по истории Зауралья	0,110*	-0,005
Музеи, встречи с учеными-историками, краеведами	0,185**	0,056
Другие источники	0,037	0,016

Из таблицы видно, что эффективность различных каналов информации в Кургане и Шадринске различна. В Кургане наиболее эффективными являются «художественная историческая литература», «музеи, встречи с учеными-историками, краеведами» и далее в порядке убывания «дополнительные курсы по истории Зауралья» и «специальная историческая литература» – последние два канала доступны только людям, получившим специальное образование. Это объясняет, почему уровень сформированности исторической памяти в Кургане оказался связан с типом полученного образования. В Шадринске эффективными каналами являются «научно-популярные статьи и издания» - об этом мы уже говорили, «художественная литература» и «уроки, лекции в учебном заведении» (вероятнее всего в школе). Этот последний канал объясняет, ранее отмеченный нами, более высокий уровень сформированности исторической памяти у шадринцев, не получивших профессионального образования. Кроме этого, можно отметить, что доступность населению и эффективность научно-популярных изданий в формировании исторической памяти объясняет, почему в Шадринске менее выражена зависимость между длительностью проживания в городе и уровнем сформированности исторической памяти. Определенную роль в этом играет и более высокий уровень интереса, проявляемый шадринцами к местной и региональной истории.

Значительную роль в формировании исторической памяти населения играет деятельность краеведческих музеев. Уровень корреляции между частотой посещения музеев и уровнем сформированности исторической памяти оказался существенным и в Кургане и в Шадринске (0,358** и 0,280** соответственно). Можно отметить, что курганское население бывает в музеях несколько чаще, но эта разница не является слишком существенной.

Еще один значимый фактор, обеспечивающий формирование и поддержку культурно-исторических символов – монументализация, воплощение событий, героев и исторических мест в материальных объектах: памятниках архитектуры, скульптурных объектах, памятных досках и т.д. Здесь важна форма, место расположения, заметность соответствующего объекта. Количество называемых памятников истории региона хороший индикатор, свидетельствующий о степени воздействия монументализации на формирование исторической памяти Соответствующие коэффициенты корреляции Пирсона оказались существенными и равными 0,485 и 0,421, соответственно в Кургане и Шадринске. Распределение ответов на вопрос: «Какие памятники истории и культуры Зауралья Вы знаете?» приведении в таблице ниже.

Наконец, еще один канал формирования исторической памяти – названия улиц, площадей, скверов связанных с именами исторических героев региона оказался несущественным, ни в Кургане, ни в Шадринске.

Таблица 6 – Структура ответов на открытый вопрос «Какие памятники истории и культуры Зауралья Вы знаете?» населения Кургана и Шадринска. Количество названных памятников истории и культуры

Количество названных памятников	Курган	Шадринск
0	23,5	33,7
1	34,6	39,6
2	31,4	21,8
3	7,8	3
4	2,6	2

Проведенный анализ показал наличие влияния на сформированность представлений населения об истории региона, таких факторов как: развитие местного краеведения, наличие радио- и телепередач, посвященных истории региона, чтение исторической научной и популярной литературы, популяризации местных памятников и деятельности музеев. Было выявлено, что значимость данных факторов зависит от особенностей коммуникационных процессов в местном социуме.

Так, в больших городах (г.Курган), формирование исторической памяти оказывается в большей степени связанной с функционированием научных центров и региональных СМИ, в малых городах (г.Шадринск), с деятельностью активистов общественных движений и просветительской работой в школах.

Горлова Д.В., Чеботина А.Н.
Научный руководитель: Володина Е.В.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

Успех в современном бизнесе зависит не только от результатов собственной деятельности организации, но и от партнеров, то есть поставщиков, дилеров, дистрибьюторов, перевозчиков, экспедиторов. Необходимость выстраивания рациональных взаимосвязей между ними для достижения конкурентных целей обусловливает использование логистической деятельности и вытекающих из нее логистических услуг. Кроме того, применение концепции и принципов логистики позволяет сократить затраты на производство и реализацию продукции, что приведет к снижению ее цены.

Целью исследования является изучение состояния рынка логистических услуг.

План исследования включает в себя три этапа: анализ российского рынка логистических услуг, анализ регионального рынка логистических услуг, а также анализ влияния государства на его развитие.

Российский рынок логистических услуг еще молод, но он активно развивается, и считается одним из самых перспективных и динамично растущих секторов экономики.

Современный рынок логистических услуг можно разделить на три основных сектора:

1. Перевозки и экспедирование грузов различными видами транспорта
2. Складские услуги
3. Услуги по интеграции и управлению цепями поставок.

Предприятия, предоставляющие данные услуги, могут быть классифицированы, с использованием западной терминологии, следующим образом:

1PL (First Party Logistics) – к этой группе относится большинство транспортных компаний. Данные компании занимаются отдельными направлениями бизнеса: доставкой, хранением или оформлением грузов.

2PL (Second Party Logistics) – на данном уровне расположены экспедиторские компании.

3PL (Third Party Logistics) – компании, которые управляют грузопотоками, запасами в сети распределения и в цепочках поставок от имени клиента, то есть на аутсорсинге.

Основу рынка логистических услуг (около 95%) составляют услуги по транспортировке и экспедированию грузов. Преобладают "классические" экспедиторские компании, занимающиеся организацией перевозок – 2PL операторы.

В динамике развития российского рынка логистических услуг не прослеживается единой тенденции. Согласно данным ежегодного обзора Департамента консалтинга РБК в 2005 – 2007 г.г. объем российского рынка транспортных услуг увеличивался в среднем на 17,8% в год. В январе-сентябре 2008 г. рынок транспортно-логистических услуг демонстрировал относительно высокие темпы роста – его объем увеличился на 18%, однако в четвертом квартале существенное влияние на развитие оказало воздействие мирового финансового кризиса. В целом за год объем рынка увеличился на 10%. По прогнозным оценкам экспертов, в 2009-2010 г.г. будет наблюдаться дальнейшее замедление развития рынка транспортно-логистических услуг. Аналогичная тенденция прослеживается и в динамике развития качественных складских площадей.

Данные тенденции характерны и для рынка логистических услуг УрФО и рынка Кургана и Курганской области.

Региональный рынок логистических услуг, в первую очередь, характеризуется наличием множества предприятий, специализирующихся на предоставлении транспортных услуг. Основными его участниками являются:

- ООО "КурганЕвротранс" (ул. Дзержинского 62, оф. 302): осуществление авто и грузоперевозок
- ТЭК "Грузовозофф" (пр. Машиностроителей д.1): доставка крупных и мелких партий грузов автомобильным транспортом по России
- ООО "Магистраль" (ул. Некрасова 18, ст. 2): перевозка грузов почтово-багажными вагонами из Москвы в Курган и обратно
- ЗАО "Уральская транспортная компания" (ул. Красина 53, оф. 70): перевозка различными видами транспорта, погрузочно-разгрузочные работы, хранение груза на складе, таможенные услуги и т.д.
- ООО "Автотрейдинг" (пр. Машиностроителей, д.30, оф. 2): грузоперевозки по СНГ и автоперевозки по городам России; экспедирование грузов за пределы и внутри Российской Федерации.
- ОАО "Стройтранспорт" (пр. Машиностроителей, д.27): любые услуги по доставке грузов автотранспортом
- МТК "Орбита" (пограничный переход Россия – Казахстан – станция Петропавловск): железнодорожная перевозка грузов по международным и междугородним маршрутам
- "Транстерминал": организации транспортно-экспедиционного обслуживания перевозок, транзитных и внутрироссийских грузов заказчика в прямом железнодорожном и

автожелезнодорожном сообщении на территории России и стран СНГ.

Также и на территории Курганской области наблюдается большое количество предприятий, предлагающих услуги по транспортировке: ОАО “Шадринская автоколонна №1586”(Курганская область, г. Шадринск, ул. Промышленная 9), ОАО “Автотранс” (Курганская область, п. Каргаполье, ул. Грейдерная 1), ООО “Транссервис” (Курганская область, г. Катайск, ул. Строителей 2), АО о.т. “Целинное автотранспортное предприятие” (Курганская область, с. Целинное, ул. Рабочая 1), Звериноголовское автотранспортное ТП (Курганская область, г. Петухово, Элеваторный пер. 1), МУП “Макушенское автотранспортное предприятие” (Курганская область, г. Макушино, ул. К. Маркса 1).

Таким образом, конкуренция на рынке транспортных перевозок достаточно острая, так как предлагаемые услуги идентичны по составу. Поэтому определяющим фактором конкурентоспособности являются либо преимущества в производственной области (например, за счет снижения издержек), либо отличие услуг от услуг конкурентов (например, по широте предоставляемых услуг). Каждая фирма, пытаясь выделиться на рынке, позиционирует себя по-своему, пытаясь тем самым привлечь внимание потенциальных пользователей, например: “Стройтранспорт”: “Мы оказываем качественный сервис, основанный на анализе потребностей каждого клиента. Наше кредо - предоставление клиентам максимально удобных и эффективных грузоперевозок”.

Рынок Кургана и Курганской области привлекателен для предприятий, предоставляющих транспортно-экспедиторские услуги, так как на товарных рынках больший удельный вес имеют привозные товары (в т.ч. продовольственные), а предприятия, самостоятельно производящие продукцию, закупают сырье за пределами региона.

Сегодня на рынке логистических услуг наблюдается спрос на комплексную логистику, которая включает складирование, транспортировку грузов, управление заказами, физическое распределение, оптимизацию бизнес-процессов на протяжении всей цепочки поставок и т.п.. Пока комплексная логистическая услуга – это ноу-хау для рынка УрФО. Однако на Урале уже существует проект “AVS Logistic”, который объединяет таможенные и логистические услуги, в результате чего клиенты получают комплексное обслуживание.

Государство осуществляет регулирование данного рынка путем издания Федеральных законов, правил, положений и т.д. Поддержка развития рынка логистических услуг со стороны государства незначительна. Но, тем не менее, принимаются целевые программы для развития отдельных, наиболее важных, с точки зрения государства, секторов логистического рынка. Например, 12.08.2008 была принята программа развития транспортного комплекса Курганской области.

Полученные в ходе данного исследования результаты дают лишь общее представление о региональном рынке логистических услуг. Для получения подробных и точных данных необходима организация профессионального исследования. Для определения потенциала развития рынка логистических услуг и потребности в нем, мы предлагаем провести анкетирование директоров предприятий Кургана и Курганской области. В данную анкету могут быть включены следующие вопросы:

1. Численность персонала на вашем предприятии:
- < 15 человек
- < 100 человек
- < 250 человек
- > 250 человек

2. Годовой объем продаж (в стоимостном выражении) вашего предприятия:
- < 60 млн.руб.
- < 400 млн.руб.
- < 1 млрд.руб.
- > 1 млрд. руб.

3. Осуществление каких логистических функций необходимо для функционирования вашего предприятия? (*возможно несколько вариантов ответа*)

Транспортировка
- Складирование
- Экспедирование
- Таможенное оформление
- Свой вариант _____

4. Испытываете ли Вы необходимость пользоваться логистическими услугами сторонних организаций?
- да
- нет (*переход к вопросу 9*)

5. Как часто Вы пользуетесь услугами сторонних организаций, оказывающих логистические услуги?
- постоянно
- иногда
- не пользуюсь

6. Какие логистические функции, необходимые для функционирования вашего предприятия, осуществляются специализированными сторонними организациями?
- Транспортировка
- Складирование
- Экспедирование
- Таможенное оформление
- Свой вариант _____

7. Устраивает ли Вас спектр логистических услуг, предоставляемых региональными компаниями?
- полностью устраивает
- недостаточен для функционирования предприятия
- полностью не устраивает

8. Устраивает ли Вас качество предоставления логистических услуг региональными организациями?
- полностью устраивают
- не устраивают сроки поставок
- не устраивают условия хранения
- не устраивают условия договора
- свой вариант: _____

9. Почему Вы не пользуетесь логистическими услугами сторонних организаций?
- на предприятии сформирована собственная служба логистики
- не испытываем потребности
- свой вариант: _____

Кандыба Ю.И., Достовалова А.В.
Научный руководитель: Жукова К.В.

МАНИПУЛЯЦИЯ МАССОВЫМ СОЗНАНИЕМ ПРИ ПОМОЩИ ТЕЛЕВИДЕНИЯ

Само слово «манипуляция» имеет корнем латинское слово «manus» – рука. В словарях европейских языков слово толкуется как обращение с объектами с определенными намерениями, целями (например, ручное управление, освидетельствование пациента врачом с помощью рук и т.д.). Имеется в виду, что для таких действий требуется ловкость и сноровка. В технике те приспособления для управления механизмами, которые как бы являются продолжением рук, называются манипуляторами (знакомый нам пример - компьютерная мышь). Отсюда произошло и современное переносное значение слова - ловкое обращение с людьми как с объектами, вещами.

Таким образом, термин «манипуляция» есть метафора, и употребляется в переносном смысле: ловкость рук в обращении с вещами перенесена в этой метафоре на ловкое управление людьми. Метафора манипуляции складывалась постепенно. Психологи считают, что важным этапом в ее развитии было обозначение этим словом фокусников, работающих без сложных приспособлений, руками. Искусство этих артистов, следующих девизу «ловкость рук и никакого мошенничества», основано на свойствах человеческого восприятия и внимания - на знании психологии человека. Именно когда все эти принципы вошли в технологию управления поведением людей, возникла метафора манипуляции в ее современном смысле - как программирование мнений и устремлений масс, их настроений и даже психического состояния с целью обеспечить такое их поведение, которое нужно тем, кто владеет средствами манипуляции. Одной из первых книг, прямо посвященных манипуляции сознанием, была книга социолога из ФРГ Герберта Франке «Манипулируемый человек» (1964). Он дает такое определение: «Под манипулированием в большинстве случаев следует понимать психическое воздействие, которое производится тайно, а, следовательно, и в ущерб тем лицам, на которых оно направлено <…> Оно не только побуждает человека, находящегося под таким воздействием, делать то, чего желают другие, оно заставляет его хотеть это сделать».

В современном информационном мире мощнейшим инструментом манипуляции массовым сознанием является телевидение. С помощью телевиденья за нас принимают политический выбор, продают нам порой ненужные вещи, воспитывают за нас детей (зачастую воспитание это оказывается отрицательным) и т.п. «Манипуляторами» разработаны свои специальные правила воздействия, свои каноны, требующие аккуратности проникновения в человеческую психику. Манипуляция - это своего рода «точная наука». Выделяют следующие точки манипуляции:

Слово. С целью манипуляционного влияния в язык внедряются слова, которые противоречат очевидности и здравому смыслу и взрывают процесс мышления.

Число. Сила убеждения чисел огромна. Если человек воспринял какое-либо количественное утверждение, даже абсолютно абсурдное, его уже почти невозможно вытеснить не только логикой, но и количественными же аргументами. Число имеет свойство застревать в мозгу безвозвратно.

Акусфера, то есть мир звуковых форм культуры. Музыка занимает одно из важнейших мест во всей технологии манипуляции, поскольку мгновенно воспроизводит в сознании человека определенные воспоминания, которые с ней ассоциируются.

Образы. Манипуляция путем двойного влияния: рядом с сообщением, которое посылается открыто, направляется адресату и «закодированный» сигнал, который должен разбудить в сознании адресата нужные субъекту влияния образы.

Логическое мышление. Логическое мышление прозрачно и его структура прекрасно изучена. Следовательно, у него можно вторгнуться и обезобразить программу, лишив человека возможности делать правильные умственные выводы.

Метафоры и стереотипы. Метафоры - это готовые штампы мышления. Стереотипы - неотъемлемые компоненты индивидуального и массового сознания. Благодаря им происходит необходимое сокращения в восприятии других информационных и идеологических процессов сознания.

Чувство. Настолько же важным, как и мышление, объектом для манипуляции является сфера чувств. Чувственная степень отражения находится ближе к внешнему миру, чем мышление, и реагирует быстрее, непосредственней. Поэтому его легче эксплуатировать. Кроме того, проще создать "цепную реакцию", заражение, эпидемию чувств.

Воображение и поведение. Воображение - это превращение какой-то частицы реальности в образ, создаваемый сознанием (фантазией) человека. Эта способность человека необходима для понимания реальности. Разум оперирует теми образами реальности, которые производит воображение и, исходя из этих образов вещей, люди формируют и линию поведения.

Внимание. Внимание, концентрация психических процессов на каком-либо объекте направляет и организовывает все процессы: восприятие, мышление, чувства, воображение и тому подобное. Сосредоточив внимание на важном объекте, человек отсеивает, устраняет второстепенную информацию. Это и позволяет ему вести целесообразную психическую деятельность.

Память. В целях манипуляции сознанием приходится влиять на все виды памяти человека с одной стороны, чтобы человек запомнил какую-то мысль, метафору, формулу, и с другой - приходится "отключить" его краткосрочную или историческую память, если они создают психологический барьер сопротивления желаемого влияния. Очень важна связь эмоциональной памяти и узнавания. В манипуляции сознанием опознание играет ключевую роль, потому что порождает мнимое ощущение знакомства.

Миф. Обобщенное представление о действительности. Моральные, эстетичные установки, которые соединяют реальность с мистикой. Это всегда в значительной мере иллюзорное представление, но в силу своей этической и художественной привлекательности, миф имеет большое влияние на массовое сознание. Иногда миф является способом заменить в сознании нестерпимый достоверный образ страшной действительности условным образом, с которым можно ужиться.

Социологические исследования показали неутешительные результаты: в среднестатистической семье телевизор работает до семи часов в день; на каждого члена семьи в среднем приходится по четыре часа. Каждый из нас каждый день нажимает на заветную кнопку, не задумываясь о том, что сейчас происходит в его сознании.

В данной работе рассмотрены три основных сферы телевидения, где наиболее часто используют приемы манипуляции:

- политика, где манипулируют нашим выбором;
- реклама, где манипулируют нашими интересами;
- мультфильмы, где манипулируют сознанием наших детей.

Политика. Всматриваясь в лица политических деятелей, наблюдая за их решениями, встречами, мы никогда не задумываемся о том, что «что-то не так», ведь это мы их выбрали. А действительно ли это так? В рамках предвыборных кампаний разрабатывается целая программа влияния на общественное мнение при помощи телевиденья. Впервые возможности телевидения для политической рекламы были использовании в США в 1952 году в избирательной кампании Эйзенхауэра, а сегодня это стало неотъемлемой частью всех избирательных кампаний.

Телевизионный ролик - достаточно тяжелый и одновременно очень распространенный вид политической рекламы. Это связано с тем, что телевидение считается сильным каналом влияния на избирателя. Лейтмотивом является формирование в сознании избирателя ощущения резкого ухудшения качества жизни, разрушения системы социального обеспечения. Создание или использование кризиса осуществляет сильное эмоциональное влияние на сознание избирателя. В первой части рекламы создается проблема с помощью соответствующих комментариев людей, которые утверждают о подобном ухудшении. Эти утверждения выражаются рядовыми гражданами разных возрастных групп на улицах городов. Все это сопровождается соответствующим цветным фоном и музыкой. А в конце этапа "создания проблемы" появляется контрольный вопрос: "Сколько можно это терпеть?". В результате у многих избирателей формируется впечатление, что жизнь в стране в целом резко ухудшилась. Все это подается с соответствующим голосовым сопровождением и музыкой, которая вызывает негативные ассоциации. Такие действия должны вызывать у избирателя страх и неуверенность в завтрашнем дне, а также желания избежать этого. И здесь, во второй части рекламы подается "спаситель", который разработал программу улучшения ситуации, соответственно изменяется музыкальное сопровождение и цветовая палитра. Сам лидер подается как целеустремленная и уверенная в своих силах личность с помощью эффектного кадра. Таким образом, основой политических рекламных роликов являются средства социально-психологических механизмов влияния на сознание

избирателей с целью формирования у них взглядов о критичности ситуации, а не донесении к избирателям идеологии партии и позитивных личных характеристик лидера. Есть большая вероятность того, что, как следствие, избиратели будут голосовать не за партию или политического лидера, а против виртуального врага.

Реклама. В начале XX века в известной книге «Путь к покупателю» К.Т. Фридлендер утверждал, что «конечной целью всякой рекламы является воздействовать на сознание человека в такой степени, чтобы побудить его к совершению известного поступка, по большей части заключающегося в покупке данного товара <...> Последней и главной задачей рекламы является побуждение к покупке». Для достижения этой задачи перед взором телезрителей, т. е. потенциальных покупателей, разворачивается целый спектакль. Аппетитно раскрывается сыр, маняще шипит «кока-кола» в стакане со льдом, демонстрируется высококлассное производство шоколада… и вот мы уже и не заметили, как в нашей корзине оказались именно эти продукты. Послушав «кандидата медицинских наук» из рекламного ролика, мы покупаем именно те кисломолочные продукты, которые по его совету лучше всего оздоравливают наш желудочно-кишечный тракт; насмотревшись невероятных диаграмм, результатов ряда исследований, опытов с яйцом, мы обязательно приобретем именно эту зубную пасту, жевательную резинку да что угодно… производителю. Вероятнее всего большинство из нас испытывало на себе ощущение некой роскоши, если в доме находятся рекламируемые товары (порошки, средства для мытья посуды, косметические товары), демонстративно повернутые этикеткой вперед. Естественно, мы не задумываемся о качестве таких товаров, мы в них полностью уверены. Особую роль в рекламе играет количественный фактор. Почему две подушечки жевательной резинки, два кубика «Галина Бланки», две таблетки? Со временем это становится нормой жизни, и мы неукоснительно следуем рекламе. В настоящее время появляются более изощренные способы воздействия. Что может быть привлекательнее сюжета с эротическим подсмыслом, полуобнаженным телом? Казалось бы, что может быть сексуального в жевательной резинке или шампуне? Детская реклама – «клад» манипуляции. Яркость красок, веселая сопровождающая ролик музыка мгновенно привлекают юных телезрителей. Короткая история о веселом кролике или динозавре, а также ряд прилагающихся подарков непременно пополнят Вашу корзину всемозможными йогуртами, хрустящими завтраками и шоколадками.

Реклама безопасна до того момента, пока Вы можете сами выбирать между нужными и ненужными, качественными и некачественными товарами, но когда за Вас это решают другие, реклама превращается в инструмент манипуляции.

Мультфильмы. Яркость красок – это мощнейший магнит для ребенка. Вы когда-нибудь наблюдали за ребенком, который смотрит мультфильм? Он полностью погружен в происходящее на экране, восхищенным взглядом и открыв рот, он наблюдает за яркими персонажами, и кажется, почти не дышит. Для родителей это возможность «избавиться» на некоторое время от своего чада. Но действительно ли то, что происходит на экране так уж безопасно, что оно воспитывает в ребенке, пока Вы занимаетесь своими делами? Рассмотрим на примере американских и старых отечественных мультфильмов. Мультфильм – самый популярный источник формирования стереотипов у детей. Какая должна быть женщина, как должен себя вести мужчина, какие формируются отношения между полами? Современная американская мультиндустрия формирует в сознании девочек отвращение к понятию материнства. Сравним «Том и Джерри» и «Простоквашино» (рис.1,2). Во втором случае мать – это заботящаяся энергичная красивая женщина, в первом – это, во-первых, животное с угрожающим выражением на лице, во-вторых, держит она свое дитя с неким пренебрежением и словно рюмку.



Рисунок 1.



Рисунок 2.

Первый пример, безусловно, сформирует в сознании девочек отрицательный пример в понимании самой сути материнства. Сравним еще два примера американского и советского мультиков, показывающих взаимоотношения между мужчиной и женщиной, а конкретно, поцелуй (рис.3,4). В советском мультфильме он скрыт от зрителей, демонстрируя этим таинство взаимоотношений. В американском же он изображен почти детально и лишен каких-либо норм приличия.



Рисунок 3.



Рисунок 4.

В последнее время психологам все чаще приходиться сталкиваться с очень искаженным поведением дошкольников. С одной стороны, необычайная скованность, недоразвитость. С другой – сильная агрессивность и дикая зашкаливающая демонстративность. Такой ребенок стесняется ответить на простейший вопрос, но при этом не боится при чужих взрослых ползать под столом, а то и делать неприличные жесты. Уже в четыре-пять лет такие дети обожают смотреть боевики и отказываются от просмотра отечественного мультфильма или сказки, говоря, что им неинтересно. Все дело в лишенных смысла и напичканных непонятными персонажами мультиках и передачах. Наиболее известные примеры: «Телепузики», «Губка Боб», «Котопес». Они ничему не учат, просто заставляют подражать главным героям. Чему может научить существо, наполовину состоящее из кота, наполовину из пса? Или непонятные создания с антенной на голове, повторяющие каждое свое действие по два раза? Таких примеров сотни, а то и тысячи.

В заключение следует отметить, что сколько бы не разоблачали телевидение, не раскрывали секреты иллюзий, вера в придуманный мир пересилит все попытки самых изощренных критиков. Загадка манипуляции кроется в самих нас: мы сами делаем выбор между тем, чтобы поддаться силе манипуляции и тем, чтобы сохранить свою психологическую свободу. Выбор всегда остается за человеком.

Дрягина А.Д.
Научный руководитель: Сутягина Т.И.

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС, КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ»

Актуальность темы исследования: в мировой практике вопросу управления человеческими ресурсами уделено значительное внимание, так как одним из факторов развития экономики является труд - человеческий капитал. Человеческому фактору в развитом обществе уделяется много управленческого времени в связи с тем, что ни продукция, ни услуги, ни работа не будут произведены без специалистов.

Исследование механизма управления человеческими ресурсами в современных условиях является наиболее актуальным, т.к. оно непосредственно связано с проблемой организации аппарата управления, совершенствованием всей системы руководства, научно-технической и производственно-сбытовой деятельностью фирмы.

Целью исследования является изучение роли механизма УЧР в современном менеджменте.

Задачи исследования:

1) раскрыть понятия УЧР;
2) проследить преобразование управления персонала в управление человеческими ресурсами;
3) выявить отличия УЧР от УП;
4) изучить подходы к УЧР;
5) провести анализ применения технологии УЧР в менеджменте.

Методы исследования. При проведении исследования были использованы следующие научные методы:

1 Изучение первоисточников.
2 Анализ полученного материала.
3 Графическое представление результатов исследования.

Человеческие ресурсы представляют собой комплекс характеристик, которые существуют в каждом из нас, а управление человеческими ресурсами - это управление, путём воздействия именно на ресурсы конкретного человека или группы людей приёмами психологических техник.

Управление персоналом – воспринимается основной массой людей как менеджмент, как управление путём применения административных мер и полномочий.

Говоря об управлении человеческими ресурсами, мы сталкиваемся с такой профессией как менеджер по персоналу. Менеджер по персоналу – профессия молодая, зародилась в конце прошлого века. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы. Если до этого кадровая работа была функцией линейных руководителей различного уровня, а также работников (и руководителей) кадровых служб, занимающихся учетной, контрольной и распорядительской (администраторской) деятельностью, то возникновение управленческой (штабной) функции, связанной с обеспечением должного уровня кадрового потенциала организации, существенным образом расширило диапазон задач и повысило значение этого направления менеджмента. Именно с появлением управления персоналом как специализированной штабной деятельности в системе современного менеджмента связано становление кадрового менеджмента, который постепенно интегрирует и трансформирует сложившиеся формы кадровой работы. Важным этапом этого процесса стали ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как системы – не только функционирующей, но и развивающейся, – на основе которых сформировался новый подход в кадровом менеджменте – управление человеческими ресурсами.

Преобразование управления персонала в управление человеческими ресурсами нашла свое выражение в следующих основных тенденциях:

- все последние годы в развитых странах наблюдается относительный и абсолютный рост числа работников кадровых служб;
- повысился статус этой профессии: руководители кадровых служб в большинстве корпораций стали входить в состав правления и даже в состав советов директоров;
- резко возросло внимание к уровню профессиональной подготовки менеджеров по персоналу;
- в условиях растущей конкуренции (в том числе и за высококвалифицированные кадры) изоляция кадровой политики от общей бизнес-стратегии пагубно влияла на успешность деятельности корпорации в целом.

Речь идет о консолидации вокруг управленческой “вертикали” всех функций кадрового менеджмента, выразившейся в появлении стратегического уровня в управлении человеческими ресурсами. Вместо довольно фрагментизированной структуры кадрового менеджмента, бытовавшей в эпоху доминирования первой и второй моделей управления персоналом, складывается система менеджмента, ориентированная в первую очередь на развитие человеческого капитала. Миссия этой системы – в числе других приоритетных стратегических целей корпорации реализовать и ключевые цели ее кадровой политики.

Британский специалист в области кадрового менеджмента Д. Гест считает, что кадровая политика корпорации должна обеспечить:

- организационную интеграцию – высшее руководство организации и линейные руководители принимают разработанную и хорошо скоординированную стратегию управления человеческими ресурсами как «свою собственную» и реализуют ее в своей оперативной деятельности, тесно взаимодействуя со штабными структурами;
- высокий уровень ответственности всех работников корпорации, который подразумевает как идентификацию с базовыми ценностями организации, так и настойчивую, инициативную реализацию стоящих перед ними целей в повседневной практической работе;
- функциональную интеграцию – вариабельность функциональных задач, предполагающая отказ от традиционного, жесткого разграничения между различными видами работ, а также широкое использование разнообразных форм трудовых контрактов: полная, частичная и повременная занятость, субподряд и т.п. и структурную интеграцию – адаптация к непрерывным организационным изменениям, социальным и культурным нововведениям – гибкость организационно-кадрового потенциала;
- высокое качество работы и ее результатов, условий труда – рабочая обстановка, содержательность работы, удовлетворенность трудом, а также самой рабочей силы.

Указанные целевые установки можно рассматривать как конкретизацию императивов совместно-творческой деятельности в практике современного кадрового менеджмента. Действительно, практически в каждой из установок обнаруживаются импульсы не только социального, но и культурного, индивидуального и морального творчества. Если императивы совместно-творческой деятельности воплощаются в жизнь современных организаций, то организационные системы обретают совершенно уникальные черты.

Современные корпорации, пронизанные творческим духом, выступают как ячейки новой профессиональной культуры. Ядро кадрового потенциала таких корпораций образуют когорты транспрофессионалов – людей, способных за счет рефликсивной организации коллективного мышления эффективно и творчески работать в различных полипрофессиональных средах. Команды транспрофессионалов создаются и активно используют виртуальные формы самоорганизации. Переход к новому типу профессионализма и образует содержание той микрореволюции, которую переживают многие профессии в настоящее время. Адекватной формой профессиональной самоорганизации становятся профессиональные сети различной конфигурации, позволяющие при необходимости формировать команды транспрофессионалов для комплексного решения различных проблем. В отсутствие развитых форм партиципаторной

организационной культуры в нашей стране распространение получили: номенклатура (при доминировании бюрократической организационной культуры), блат (при доминировании органической) и коррупция (при доминировании предпринимательской).

Очевидно, что для таких новых форм организации профессиональной деятельности нужна новая когорта менеджеров-профессионалов, в первую очередь, в области кадрового менеджмента. Но прежде чем выяснить особенности деятельности менеджеров по персоналу новой формации, установим существенные различия между двумя направлениями кадрового менеджмента: управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами.

Чем отличается управление человеческими ресурсами от управления персоналом?

1 В отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд работников на потребности самой организации в рабочей силе, и приоритеты кадрового менеджмента определяются в первую очередь результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации.

2 Обретение управлением человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом.

3 Ответственность за реализацию более активной кадровой политики возлагается также и на линейных менеджеров (руководителей структурных подразделений), а это означает, что кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему кадрового менеджмента, которая только и способна эффективно реализовать такую политику.

4 Происходит переориентации системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом, а, следовательно, с доминировавших в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические.

5 Если традиционно менеджер по персоналу должен был стремиться сэкономить на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы (а поэтому и не был заинтересован в долговременных инвестициях в человеческий капитал). То технология управления человеческими ресурсами нацелена на повышение эффективности подобного рода инвестиций, обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников предприятия и улучшение качества условий труда.

6 Если в управлении персоналом все внимание сосредоточено исключительно на рядовых работниках, то в управлении человеческими ресурсами акцент переносится на управленческий штат: именно компетентность менеджеров оказывается ключевым элементом кадрового потенциала современной корпорации.

7 Новая система кадрового менеджмента предполагает сильную и адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников корпорации сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, постоянных технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Технология управления человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в корпорации соблюдаются как минимум следующие условия:

- относительно хорошо развита система адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда (индивидуальное планирование карьеры, подготовка и переподготовка персонала, стимулирование профессионального роста и ротации кадров);
- имеются гибкие системы организации работ (кружки качества, автономные рабочие группы);
- используются системы оплаты, построенные на принципах всестороннего учета персонального вклада (в том числе и самими работниками) и (или) уровня профессиональной компетентности (знания, умения и навыки, которыми реально овладели работники);
- поддерживается довольно высокий уровень участия отдельных работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений, касающихся их

повседневной работы;

- применяется практика делегирования полномочий подчиненным;
- функционирует разветвленная система организационной коммуникации, обеспечивающая двух- и многосторонние вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри организации.

Поскольку управление человеческими ресурсами складывалось в рамках парадигмы контрактации индивидуальной ответственности, то эта технология изначально противостояла коллективистским (плюралистическим, т.е. учитывающим различие интересов работодателей, менеджеров и рядовых работников, по терминологии британской школы управления персоналом) подходам. Однако управление человеческими ресурсами нельзя однозначно относить и к числу унитаристских подходов, проповедовавших единство интересов всех работников корпорации.

В этом направлении кадрового менеджмента за его более чем сорокалетнюю историю можно выделить два подхода:

Во-первых, рационалистический, когда высокая степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде обеспечивается гибкостью форм контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей.

Во-вторых, гуманистический, когда ответственность за создание конкурентных преимуществ фирмы берут на себя сами работники, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет таких факторов, как эффективная организационная коммуникация, высокая мотивация и гибкое руководство. И в этих двух подходах легко обнаружить их укорененность в предшествующих парадигмах – научной организации труда и человеческих отношений.

Традиционный (рационалистический) подход в управлении человеческими ресурсами исходит из того, что если компания инвестирует в кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она в праве требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Активная кадровая политика обеспечивается представительством руководителя кадровой службы в правлении компании и нацелена на удовлетворение потребностей компании с лояльной, устойчиво функционирующей и удовлетворенной своим положением рабочей силой. Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии и строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом не на подчинении работников воле работодателя (менеджера), а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности.

Возникший в США в начале 70-х г.г. гуманистический подход в управлении человеческими ресурсами представляет собой известный компромисс между двумя направлениями кадрового менеджмента – управлением персоналом (парадигма человеческих отношений) и управлением человеческими ресурсами. Превращение работников в собственников предприятия переводит отношения «работодатель – наемный работник» на новый уровень. В отношения взаимной ответственности на этом уровне включаются также другие акционеры, органы государственной власти, потребители. Благодаря этому удовлетворение многих потребностей работников становится целью кадровой политики, а не средством к достижению других целей, как это имело место в остальных подходах в кадровом менеджменте. В свою очередь взаимная ответственность сторон обеспечивает растущую эффективность деятельности фирмы. Высокий уровень участия работников в проектировании рабочих мест и управлении качеством условий труда, выпускаемой продукции и (или) предоставляемых услуг – все это создает совершенно новую атмосферу на предприятии. Атмосферу сотрудничества, а не враждебности, которой еще недавно были проникнуты отношения между работодателями и профсоюзами, да и переговоры между ними теперь приобретают все больше прагматический характер. Признание законности

различных интересов работников открывает реальные перспективы для вовлечения их в процесс совместного принятия управленческих решений, взаимных консультаций, а также доступа к информации о делах предприятия, на котором они работают.

Итак, можно говорить об определенном синтезе на базе технологии управления человеческими ресурсами традиционных (безусловно, модернизированных) и современных подходов.

Практика управления человеческими ресурсами в различных странах отражает не только многообразие национальных школ и традиций кадрового менеджмента, но, скорее, свидетельствует об отсутствии некоей единой концепции, так как пестрота используемых концептуальных схем нередко усугубляется их взаимной противоречивостью. Например, несовместимыми, казалось бы, на практике представляются такие элементы управления человеческими ресурсами, как командная работа и индивидуальная оплата труда в зависимости от его эффективности. Но как видно при индивидуальной оплате труда происходит повышение ответственности сотрудников за свой труд, рост производительности труда и при этом улучшение качества работы.

Методы вовлечения персонала (участие в прибылях компании, передача акций работникам и т.п.), заимствуемые из арсенала управления человеческими ресурсами, нередко используются менеджерами в качестве более мягких форм интенсификации труда. Ставка на сознательное и ответственное выполнение производственных функций и задач работниками способствует воспитанию повышенного чувства ответственности у работников.

Хотя все большее число компаний объявляют о внедрении у себя модной технологии управления человеческими ресурсами, практическая реализация новой стратегии кадрового менеджмента сталкивается со значительными трудностями. В частности, не заметен рост затрат на подготовку и переподготовку персонала, особенно принимая во внимание повсеместное распространение передовых форм кадровой работы (кружки качества, рабочие команды и т.п.). А передача части кадровых функций от кадровых служб линейным руководителям, как правило, обходится без дополнительной переподготовки последних, да и не пользуется особым вниманием со стороны руководства компании.

Одна из наиболее интересных и известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне — концепция “Анализ человеческих ресурсов” — АЧР (Human Resources Accounting), предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов.

Возникновение АЧР связано с появлением интереса к персоналу как к важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы. Любой ресурс характеризуется экономической эффективностью его использования. Поэтому необходимо было разработать инструменты, позволяющие менеджерам эффективнее использовать свой персонал, оценить эту эффективность и привести ее к общей для других видов ресурсов денежной оценке. Существовавшая тогда и существующая сейчас система учета не позволяет рассматривать персонал как объект для инвестиций. Так, приобретение обычного компьютера за пару тысяч долларов будет рассматриваться как увеличение активов компании, а затраты в несколько десятков тысяч долларов на поиск высококлассного специалиста — как единовременные расходы, снижающие прибыль в отчетном периоде.

Управление человеческим ресурсом при решении практических задач предполагает воздействие на три основных составляющих:

- условия жизни и деятельности индивидов и социальных групп;
- межличностные отношения в различных сферах деятельности;
- процесс развития самого субъекта, формирование личности.

Задача управления человеческим ресурсом предполагает (в отличие от задач учета человеческого фактора) раскрытие возможностей и закономерностей развития человека как целостного существа в его социальном и профессиональном окружении.

Стратегия управления человеческими ресурсами непосредственно имеет дело с такими кадровыми решениями, которые оказывают существенный и долговременный эффект

на занятость и развитие людей в организации с целью достижения ее стратегических целей. Наличие в организации стратегии управления человеческими ресурсами означает, что:

во-первых, привлечение работников, их использование и развитие осуществляется не стихийно, а целенаправленно, и увязке с миссией и стратегическими целями развития организации;

во-вторых, предполагается, что руководители высшего звена принимают на себя ответственность за разработку, реализацию и оценку стратегии управления человеческими ресурсами;

в-третьих, устанавливается взаимосвязь между стратегией развития человеческими ресурсами и стратегией развития организации в целом и ее отдельными компонентами;

в-четвертых, существует тесная взаимосвязь различных компонентов внутри самой стратегии управления человеческими ресурсами.

Проблема формирования нового экономического мышления в области принятия кадровых решений имеет определяющее значение для повышения качества их управления.

Евтеева С.В.
Научный руководитель: Терентьева Г.И.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НА КОМБИНАТЕ ПИТАНИЯ ОАО «КУРГАНМАШЗАВОД»

В условиях проведения по ОАО «Курганмашзавод» политики выделения непрофильных видов деятельности из состава Акционерного общества перед Комбинатом питания встала задача выделения структурного подразделения в самостоятельное юридическое лицо и выбора формы собственности.

При этом одним из определяющих факторов выбора формы реструктуризации явилась оптимизация налогообложения.

В целях снижения налогового бремени для комбината питания и в целом для ОАО «Курганмашзавод» предлагается на базе существующего структурного подразделения выделить 3 юридических лица, в форме обществ с ограниченной ответственностью:

- ООО «Гостевой зал», блинная, буфеты»;
- ООО «Кондитерский цех, пекарня»;
- ООО «Столовые».

- для ООО «Гостевой зал», блинная, буфеты» применяется система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход,
- ООО «Кондитерский цех, пекарня» и ООО «Столовые» выбирают упрощенную систему налогообложения .

При переходе на упрощенную систему налогообложения значительно снижаются налоги, уплачиваемые с фонда оплаты труда, так как уплата единого социального налога (26%) заменяется взносами в ПФР (14%).

Анализ налоговых издержек, приведенных в таблице 4, показывает, что экономия на налогах достигается лишь по подразделениям, перешедшим на уплату единого налога при упрощенной системе налогообложения. Так при организации ООО «Кондитерский цех, пекарня» и ООО «Столовые» достигается снижение совокупных налогов на 590 тыс. р. и 1952 тыс. р. соответственно.

При оптимизация по налогообложению значительное сокращение произойдет по налогу на социальные нужды около 800 тыс.р. и по налогу на добавленную стоимость около 2000 млн.р. но добавится налог по УСН около 300 тыс.р.

Внедрение элементов бюджетирования внутри Комбината питания должно явиться одной из важнейших составляющих планово-аналитической, координирующей и контролирующей функций в организации работы Комбината питания.

Значимость контроля и координации деятельности отдельных структурных

подразделений Комбината питания должна усилиться в случае выделения отдельных подразделений в самостоятельные юридические лица, поэтому уже на существующем этапе необходимо внедрить эффективную
систему оценки работы каждой службы.

Бюджетирования способствует уменьшению нерационального использования средств предприятия, благодаря своевременному планированию хозяйственных операций, товарно-материальных и финансовых потоков и контролю за их реальным осуществлением.

В настоящем проекте предлагается внедрить, в рамках выделяемого премиального фонда, более гибкую систему показателей премирования всех работников Комбината питания ОАО «Курганмашзавод».

Эффективность производства понятие комплексное и многомерное. Лучше всего его раскрывает матричная модель анализа и оценки производственно-хозяйственной деятельности, которая отражает экономику предприятия, дает качественную характеристику результатов деятельности и помогает понять, какой ценой достигаются результаты.

Матрица (квадратная таблица) представляет процесс производства и торговли по комбинату питания в виде модели «вход-выход».

Преимущество предлагаемого метода в том, что он не просто сравнивает план-факт, а позволяет оперативно и комплексно анализировать причины отклонения от плана за заданный период, оценивать вклад каждого центра ответственности в достигнутый финансовый результат.

Анализ и оценка эффективности проводится в 2 этапа.

На первом этапе, на основании данных о выполнении плана по количественным результатам хозяйственной деятельности и затраченных ресурсах можно сделать вывод о сбалансированности развития и об использовании ресурсов .

На втором этапе анализа оценивают, насколько эффективно использовались, ресурсы, и какой ценой достигнуты результаты.

Для этого предлагается использовать блочные и интегрированные оценки эффективности, которые рассчитываются через интегральное значение из входящих в данный блок показателей на базе индексной матрицы.

Они оценивают тесноту связи между затратами и результатами, между затратами и ресурсами и располагаются под главной диагональю матрицы. Каждый из них имеет свое экономическое содержание.

Рассмотрим все эти показатели на рисунке. Блок взаимосвязи между результатами хозяйственной деятельности (А1) расположен в верхнем малом треугольнике под главной диагональю. Его значение (0,94712) говорит о том что затраты растут немного быстрее результатов.

Блок преобразования ресурсов и затрат в конечные результаты (А2) – как прямоугольник под главной диагональю. Его величина (1,01565) показывает, что отдача от ресурсов повысилась на 1,6%.

Блок взаимосвязей между ресурсами и затратами (А3) представлен большим нижним треугольником под главной диагональю.

Значение данного блока (1,01578) показывает, что результаты достигнуты за счет роста ресурсов на 1,6%.

При сбалансированном и эффективном развитии предприятия значение блочных оценок колеблется на уровне чуть выше 1, а значение блока А3 не должно превышать 1.

Данная матричная модель позволяет, сравнивать насколько эффективно в составе предприятий Комбината питания работают, предприятия различных направлений и их структурные подразделения в разные периоды времени при разных условиях.

Ожидаемый убыток за 2009г. составит, около 1,8 млн.р. После внедрения предложенных мероприятий, экономический эффект может составить 3,7 млн. р.

Экономия за счет оптимизации налогообложения и организации центров ответственности- 2,5 млн.р., увеличения объема продаж 1,2 млн.р., итого прибыль

составит 1,9 млн.р.

Матрица индексных значений выполнения показателей плана комбината питания за ноябрь 2008 г.

	Прибыль	**Торговая наценка**	**Товарооборот (ТО)**	**Материальные расходы (товары)**	**Коммерческие расходы (КР)**	**Расходы на содержание Оборудовании (РСО)**	**Фонд оплаты труда**
	0,92927	1,04653	1,01146	1,00211	1,01268	0,90000	1,01685
Прибыль		Объем торговой наценки на 1 руб. прибыли	Объем ТО на 1 руб. прибыли	Материалоемкость прибыли	Объем КР на 1 руб. прибыли	Объем РСО на 1руб. прибыли	Зарплатоемкость прибыли
0,92927		1,12619	1,08845	1,07839	1,08976	0,96850	1,09425
Торговая наценка	Рентабельность торговой наценки		Объем ТО на 1 руб.наценки	Материалоемкость торговой наценки	Соотношение КР на 1 руб.наценки	Объм РСО на 1 руб. торговой наценки	Зарплатоемкость торговой наценки
1,04653	0,88795		0,96648	0,95755	0,96765	0,85998	0,97164
Товарооборот	Рентабельность продаж	Удельный вес торговой наценки в товарообороте		Материалоемкость товарооборота	Соотношение КР на 1 руб. товарооборота	Объем РСО на 1руб. товарооборота	Зарплатоемкость товарооборота
1,01146	0,91874	1,03468		0,99076	1,00120	0,88980	1,00533
Материальные расходы (товары)	Рентабельность материалов	Материалоотдача по торговой наценке	Материалоотдача по товарообороту		Соотношение материальных расходов и КР	Соотношение РСО и покупной стоимости товаров	Соотношение ФОТ и стоимости товаров
1,00211	0,92731	1,04433	1,00933		1,01054	0,89810	1,01471
Коммерческие расходы	Рентабельность коммерческих расходов	Отношение торговой наценки к КР	Затратоотдача КР по товарообороту	Закрепленность материальных расходов за КР		Соотношение РСО и коммерческих расходов	Соотношение ФОТ и общих КР
1,01268	0,91764	1,03343	0,99880	0,98957		0,88873	1,00413
Расходы на содержание оборудования (РСО)	Рентабельность РСО	Отдача РСО по торговой наценке	Отдача РСО по товарообороту	Закрепленность материальных расходов за РСО	Закрепленность КР за РСО		Соотношение ФОТ и РСО
0,90000	1,03252	1,16282	1,12384	1,11346	1,12520		1,12984
Фонд оплаты труда	Рентабельность зарплаты	Производительность по торговой наценке	Производительность по ТО	Материало-вооруженность персонала	Затрато-вооруженность персонала	РСО на 1 руб. оплаты труда	
1,01685	0,91387	1,02919	0,99469	0,98550	0,99589	0,88508	

Оценка взаимосвязи конечных результатов(А1) 0,94712 - Блок «А1»
Оценка интенсивности 0,98138
Оценка преобразования затрат в результаты(А2) 1,01565 -Блок «А2»
Оценка эффективности 0,99285
Оценка взаимосвязи затрат и ресурсов(А3) 1,01578 - Блок «А3»

Егорова М. В.
Научный руководитель: Субботина Л. В.

ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рынка предприятие является главным объектом хозяйствования, независимым товаропроизводителем, которому необходимо обладать конкурентным преимуществом в своей отрасли, чтобы успешно осуществлять свою деятельность даже в пору финансового кризиса. Изучение экономических инструментов развития предприятия и совершенствование организации производственно-финансовой деятельности будет способствовать предприятию в достижении своих стратегических целей и тактических задач.

Рассмотрим финансовые аспекты деятельности молокоперерабатывающего предприятия на примере ООО «Молоко Зауралья» г. Кургана. Сейчас предприятие выпускает 42 наименования молочной продукции: кефир, молоко различной жирности, сметана, творог с наполнителями и без, бифидок, сливки, сыры, ряженки, различные сыворотки, а также масло и многие другие молочные и кисломолочные продукты. Ассортимент молока и молочных продуктов на Курганском рынке достаточно велик, но похвастаться отсутствием консервантов и богатейшей коллекцией рецептур при высоком качестве и сравнительно невысокой цене может далеко не каждое предприятие.

ООО «Молоко Зауралья» наращивает объемы реализации продукции, вследствие этого его выручка увеличилась с 132 625 до 230 954 тыс. руб. или на 74,14%. Деятельность предприятия является прибыльной. Причем размер прибыли увеличился на 6 731,67%. Наличие чистой прибыли свидетельствует об имеющемся источнике пополнения оборотных средств. Долги потребителей продукции (платежи по которым ожидаются в течение 12 месяцев) возросли на 22,25%, что является негативным изменением и может быть вызвано проблемами, связанными с оплатой продукции предприятия, свидетельствующими о низкой платежеспособности покупателей, либо активным предоставлением им потребительского кредита. Таким образом, ООО «Молоко Зауралья» вынуждено отвлекать из основной деятельности часть своих текущих активов.

Задолженность возросла на 29,71%. Преобладающими в структуре кредиторской задолженности являются обязательства перед поставщиками и подрядчиками (11 820 тыс. руб.). Необходимо обратить внимание на то, что долги предприятия превышают его задолженность перед кредиторами (рисунок 1).

Это приводит к тому, что оно предоставляет отсрочки платежей покупателям в размере, превышающем его собственную задолженность кредиторам. Об этом свидетельствует активное сальдо задолженности (в размере 5 681 тыс. руб.), показывающее превышение краткосрочной дебиторской задолженности над краткосрочной кредиторской задолженностью. Рассмотрим часть таблицы финансовой устойчивости ООО «Молоко Зауралья» (таблица 1).

Таблица 1 – Финансовая устойчивость ООО «Молоко Зауралья»

Наименование показателя	2006 г.	2008 г.	Изменение
Уровень собственного капитала	0,327	0,406	0,079

Анализ финансовой устойчивости ООО «Молоко Зауралья» позволяет говорить о незначительном запасе прочности, обусловленном низким уровнем собственного капитала (фактического), который на конец анализируемого периода составил 0,406 (при рекомендуемом значении не менее 0,600). Таким образом, у предприятия имеются

ограниченные возможности привлечения дополнительных заемных средств (таблица 2).

Таблица 2 – Платежеспособность ООО «Молоко Зауралья»

Наименование показателя	2006 г.	2008 г.	Изменение
Коэффициент покрытия (Текущая ликвидность)	0,803	1,130	0,327
Длительность оборота краткосрочной задолженности по денежным платежам, дни	42,269	25,674	16,595
Уровень собственного капитала	0,327	0,406	0,079

При необходимости предприятие сможет погасить в краткосрочном периоде свои текущие обязательства перед бюджетом и поставщиками за счет собственных денежных средств, производственных запасов, готовой продукции, дебиторской задолженности и прочих оборотных активов. Об этом свидетельствует значение показателя «Коэффициент покрытия» (коэффициент покрытия краткосрочной задолженности оборотными активами), который составил 1,130 при рекомендуемом значении от 1,00 до 2,00. Можно предположить, что сроки выполнения обязательств еще не истекли или у предприятия хватит ресурсов, чтобы расплатиться с кредиторами, поскольку показатель длительности оборота краткосрочной задолженности по денежным платежам (26 дней), рассматриваемый как индикатор платежеспособности в краткосрочном периоде, не превышал 180 дней. Предприятие относится ко второй группе инвестиционной привлекательности.

По результатам всестороннего финансового анализа различных аспектов деятельности ООО «Молоко Зауралья» можно сделать следующий краткий вывод. Платежеспособность и финансовая устойчивость предприятия находятся, в целом, на приемлемом уровне. Предприятие имеет удовлетворительный уровень доходности, хотя отдельные показатели находятся ниже рекомендуемых значений. Следует отметить, что ООО «Молоко Зауралья» недостаточно устойчиво к колебаниям рыночного спроса на продукцию и другим факторам финансово-хозяйственной деятельности. Работа с таким промышленным пищевым перерабатывающим предприятием требует взвешенного подхода.

Для стабилизации финансового состояния, можно предложить мероприятия, связанные с решением некоторых проблем на предприятии: мероприятие, касающееся высвобождение численности персонала, ряд мероприятий по проведению рекламной компании. Суть первого заключается во внедрении современной компьютерной программы «1С:Склад» на предприятии, которая обеспечивает сокращение времени выполнения заказа и увеличение его качества. В результате высвобождения штата предприятия на одного кладовщика. Экономия по заработной платы составит 3000*1,26*10+3000*0,5*1,26*10 =56700 р. Расходы на программу «1С:Склад» – 14000 р. Амортизация программы со сроком не более 3-х лет, 14000/3 = 4666,6 р. Расходы на установку программы – 2500 р. Расходы на обучение персонала – 1500 р. Годовой экономический эффект = 14000 + (1500 + 2500 + 4666,6) – 56700 = 34033,4 р.; 34033,4/56700*100=60% составит рентабельность данного мероприятия.

Суть второго мероприятия заключается в размещении рекламы о производимой молочной продукции в газетах: «Зауралье», «Меридиан» и в журнале «Телесемь» Курганской области. Утверждается график рекламной компании и определяется наиболее выгодное размещение рекламы. Затраты на рекламу составят: 880 * 4 * 8 = 28160 рублей (Журнал «Телесемь»), 864 *2 * 8 = 13824 рубя (газета «Зауралье»). Общие затраты на рекламу относимые на себестоимость по статье коммерческие расходы составят: 28160 + 13824 = 41984 р.

По оценке специалистов предприятия увеличения объема продаж произойдет на 3,8%

(по опыту и по аналогии проведения рекламной компании аналогичного молочного предприятия в Курганской области). Плановая выручка от реализации составит: 230954 * 1,038 = 239730,25 р. Годовая эффективность составит 239730,25-41984 = 197746,25; 197746,25/239730,25*100%= 82,48%.

Общая результативность планируемых мероприятий отразится на финансовом состоянии предприятия следующим образом: общая оборачиваемость активов возрастет на 5,9%, текущая ликвидность чистых активов повыситься на 1%, показатель Альтмана возрастет на 0,127 ед., следовательно, в разы уменьшится возможность предполагаемого банкротства ООО «Молоко Зауралья», повыситься финансовая устойчивость ресурсов предприятия в целом. Финансовое состояние характеризуется обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования, целесообразным их размещением и эффективным использованием. В условиях рыночной экономики управления финансовыми результатами и финансовым положением в производственной деятельности занимает центральное место в деловой жизни предприятия и определяет перспективное направление в развитии данной отрасли области.

Ермакова Е.М.
Научный руководитель: Студенцова Т.А.

МЕТОД МИКРОБАЛАНСОВ КАК ИНСТРУМЕНТ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА

В информационной системе коммерческой организации важное место занимает структура, осуществляющая бухгалтерский и налоговый учет, участие которой совершенно необходимо в решении поставленной задачи. Нынешний бухгалтерский учет все больше уходит от традиционной формы, охватывающей исключительно проблемы делопроизводства, документооборота, численной обработки и анализа результатов. Важнейшими элементами современного бухгалтерского учета становятся элементы налогового планирования и прогнозирования финансового результата деятельности предприятия.

Бухгалтерия в том или ином виде формирует всеобъемлющий информационный документ - журнал хозяйственных операций, который при минимальной доработке может быть превращен в бухгалтерскую модель его хозяйственной деятельности. На основе модели можно с достаточной точностью осуществлять налоговое планирование и управлять прибылью с учетом многих производственных и личностных факторов.

На базе данной модели затем проверяется возможность достижения планируемого размера прибыли при различных вариациях экономических параметров с учетом случайных и вероятностных факторов. Исходя из их финансового результата, на модели отрабатываются формы различных договорных отношений с поставщиками и покупателями, а также виды налоговых обязательств и хозяйственных ситуаций. Условно говоря, решается обратная задача бухгалтерского учета.

Целесообразно разработать простую, удобную, но достаточно точную методику построения модели хозяйственной деятельности предприятия, на базе которой легко осуществлять прогнозирование финансового результата. Такая модель должна хорошо вписываться в профессиональное бухгалтерское отображение хозяйственной деятельности и использовать обычное программное обеспечение на персональном компьютере.

На протяжении нескольких последних лет Кожиновым В.Я. разработан и внедрен в практику специальный численный матрично-балансовый метод, который на базе первичных учетных документов формирует бухгалтерскую и (или) аналогичную ей матричную модель хозяйственной деятельности предприятия. С помощью любой из этих моделей можно осуществлять выбор различных экономических параметров, а также проводить налоговое планирование и управление прибылью предприятия.

Имеющихся в распоряжении бухгалтера средств и методов достаточно для решения целого ряда важных и ответственных задач финансово-экономического планирования. Рассмотрим самый простой и удобный метод, основанный на использовании микробалансов.

Метод микробалансов состоит в следующем. Чтобы оценить тот или иной вариант экономической деятельности предприятия в разных условиях хозяйствования, выделяют крупные блоки хозяйственных операций, включающие главные параметры. Эти блоки оформляют в виде бухгалтерских проводок и выполняют расчеты балансов для каждого из них. Сравнение полученных микробалансов позволяет выбрать наиболее выгодный вариант. Если в блок хозяйственных операций включаются все необходимые налоговые платежи, то микробалансы позволяют также определять вариант с минимальным уровнем этих платежей.

Выделим два вида микробалансов - простые и замкнутые.

Простые микробалансы рассчитывают на основе блоков бухгалтерских проводок, описывающих не только содержание и экономический смысл хозяйственной ситуации, но и достаточно строго отражающих форму реализации данной ситуации. Их лучше всего использовать в тех случаях, когда необходимо получить качественное сравнение вариантов или когда разные варианты хозяйственной ситуации описываются однотипным блоком бухгалтерских проводок и поэтому количественно легко сопоставимы.

Замкнутые микробалансы (или микробалансы замкнутых хозяйственных систем) рассчитывают на основе блоков бухгалтерских проводок, описывающих главным образом содержание и экономический смысл хозяйственной ситуации. При этом блок бухгалтерских проводок дорабатывается по экономическому смыслу до такой системы хозяйственных операций, которая носит замкнутый характер. У этой системы есть четкий вход в виде поступления выручки и четкий выход в виде остатка денег на расчетном счете после завершения данного варианта ситуации и осуществления необходимых расходов по ее реализации. Такой блок хозяйственных операций отвечает экономическому принципу "деньги-товар-деньги".

Замкнутые микробалансы дают возможность получать качественную и количественную сравнимость любых (в том числе весьма разноплановых) вариантов. Однако они требуют определенного профессионального мастерства и навыка их составления.

Общий вид микробаланса замкнутой хозяйственной системы выглядит следующим образом:

Таблица 1 - Баланс (микробаланс) бухгалтерской модели хозяйственной деятельности

Актив	Пассив
50 «Касса» 51 «Расчетные счета» 52 «Валютные счета» 55 «Специальные счета в банках»	02 «Амортизация основных средств» 05 «Амортизация нематериальных активов» 99 «Прибыли и убытки»
Баланс	Баланс

В активе микробаланса отражается реальная величина денежных средств, оставшихся в результате проведения отраженных хозяйственных действий. Она соответствует: величине чистой прибыли, а также суммам амортизации основных средств и нематериальных активов, начисленным за текущий период.

Представление хозяйственной деятельности предприятия в виде замкнутой финансово-экономической системы позволяет при планировании и прогнозировании финансовых результатов использовать распространенный за рубежом метод анализа денежных потоков.

Входом в любой замкнутой системе является выручка от продажи продукции (работ, услуг) или поступления сумм от прочих операций. Получение выручки (дохода) всегда сопряжено с определенными денежными (или эквивалентными им) расходами. После вычета данных расходов из общей массы выручки на расчетном счете (и/или в кассе) предприятия

остается какая-то сумма средств, которую с полным основанием можно назвать чистой прибылью.

Таким образом, в замкнутой хозяйственной системе имеется вход в виде выручки и выход в виде чистой прибыли. Между ними располагается целый спектр хозяйственных операций, который отражает расходную деятельность предприятия.

Разобьем всю сферу хозяйственных расходов на две группы:

1) обязательные платежи, которые можно определить как суммарные налоговые выплаты (или суммарные налоги - СН);

2) остальные расходы, которые можно назвать прочими (или просто расходами - Р).

Такое деление имеет экономический смысл: первая группа расходов не связана с производственным процессом, а вторая достаточно четко обусловлена именно хозяйственной деятельностью.

Таким образом, поступающая на предприятие выручка может быть условно разделена на три денежных потока:

- суммарные налоговые платежи;
- прочие расходы;
- чистая прибыль.

Эти денежные потоки очень удобно рассматривать в относительном виде, а именно в процентах к выручке. По ним легко производить сопоставление различных вариантов деятельности, то есть планировать и прогнозировать хозяйственные процессы и финансовые результаты.

Использование метода микробалансов в сочетании с методом денежных потоков позволяет добиваться хороших результатов с минимальными затратами времени и средств.

В процессе становления рыночных отношений в России одним из важнейших условий выживания коммерческих фирм является страхование производственных и предпринимательских рисков, что заставляет их руководство заниматься проблемой управления прибылью.

Для успешного решения данной проблемы целесообразно использовать бухгалтерскую службу, которая обладает необходимой экономической информационной базой, а также достаточными программными и аппаратными средствами.

В настоящее время создан инструмент формирования простых, но достаточно точных логических и статистических бухгалтерских моделей хозяйственной деятельности предприятий различных сфер экономики, пригодных для осуществления разноплановых финансово-экономических исследований.

При создании моделей особое внимание следует уделять правильному выбору форм договорных отношений с контрагентами и рациональной компоновке налогового поля фирмы.

На основе бухгалтерских моделей можно с минимальными затратами времени и денежных средств провести работы по налоговому планированию, контролю экономических параметров и управлению прибылью предприятия.

Желнина К.С., Загузина Т.С.

ОПЫТ РАБОТЫ ОТДЕЛА ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ (НА ПРИМЕРЕ КУРГАНСКОГО ФИЛИАЛА АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ)

Курганский филиал Академии труда и социальных отношений имеет разветвленную систему партнерских связей. Это детально проработанная структура, отличающаяся четким распределением ролей, содержащая как социальные, так и экономические аспекты. Систему партнерских связей можно представить схематически следующим образом:

Особенность работы отдела довузовской подготовки с социальными партнерами состоит в том, что отдел поддерживает партнерские отношения с ограниченным кругом организаций и учреждений.

Это устойчивые связи, которые носят постоянный характер, эти отношения проверены временем. Отличительной особенностью является то, что партнерские отношения становятся более многогранными.

С 2004 года ведется систематическая работа по укреплению партнерских связей между Курганским филиалом Академии труда и средне-профессиональными учебными заведениями г. Кургана. В 2004 – 2005 гг. были подписаны договоры о совместной образовательной деятельности и создании системы непрерывного образования. Такие договоры заключены с Курганским торгово-экономическим техникумом (КТЭТ), Курганским технологическим колледжем (КТК), Курганским машиностроительным техникумом (сейчас это техникум машиностроения и металлообработки КТММ), Курганским сельскохозяйственным техникумом и Курганским строительным техникумом (сейчас это Курганский государственный колледж КГК) и Курганским техникумом железнодорожного транспорта (сейчас это Уральский государственный университет путей сообщения УрГУПС). Проводятся совместные профориентационные мероприятия. Учащиеся техникумов и колледжей принимают участие в научных конференциях, которые проводит Курганский филиал. Преподаватели указанных учебных заведений имеют возможность встретиться в стенах Курганского филиала с учеными практиками, познакомиться с передовыми методиками преподавания, новыми технологиями в образовательном процессе.

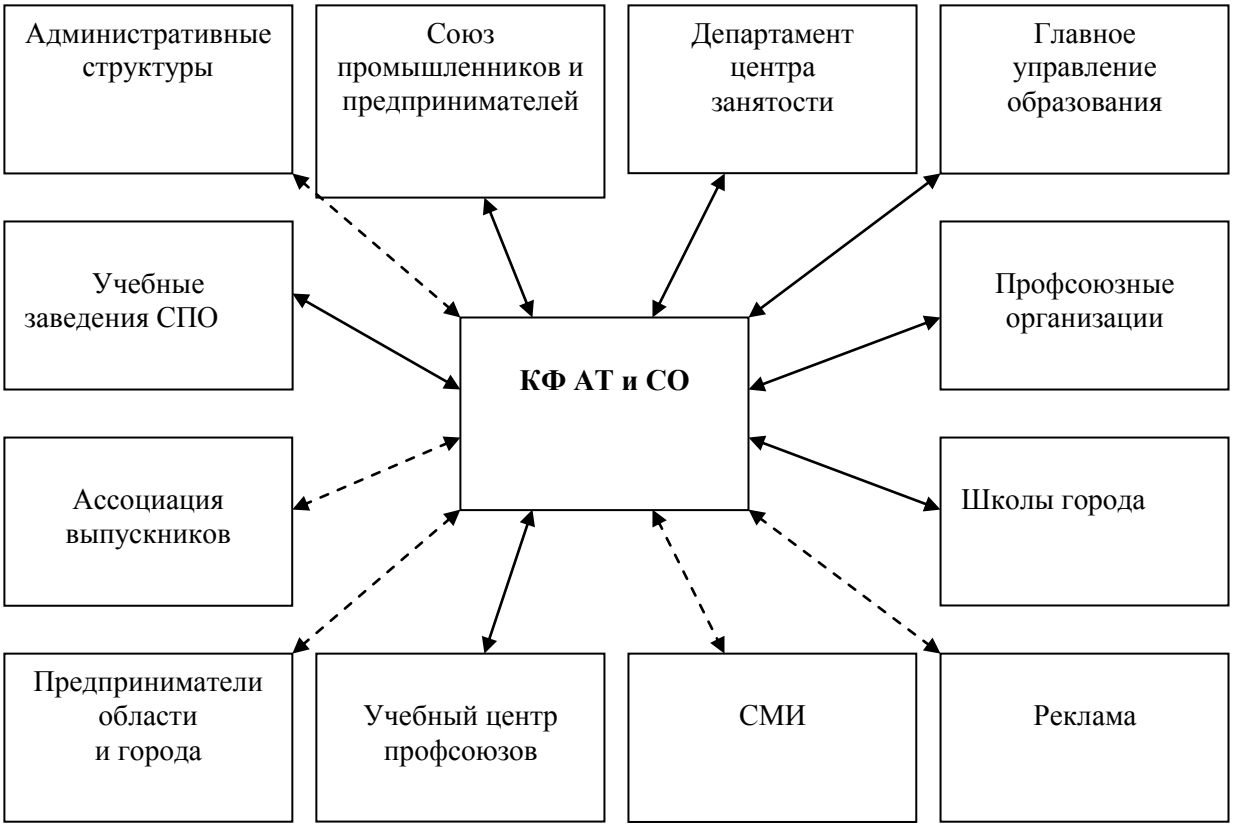


Рисунок 1 - Социальные партнеры Курганского филиала АТ и СО

На рисунке 1 представлены социальные партнеры, работа с которыми носит постоянный систематический характер, и социальные партнеры, контакты с которыми происходят периодически, но мы считаем полезным перевести их в число постоянных партнеров.

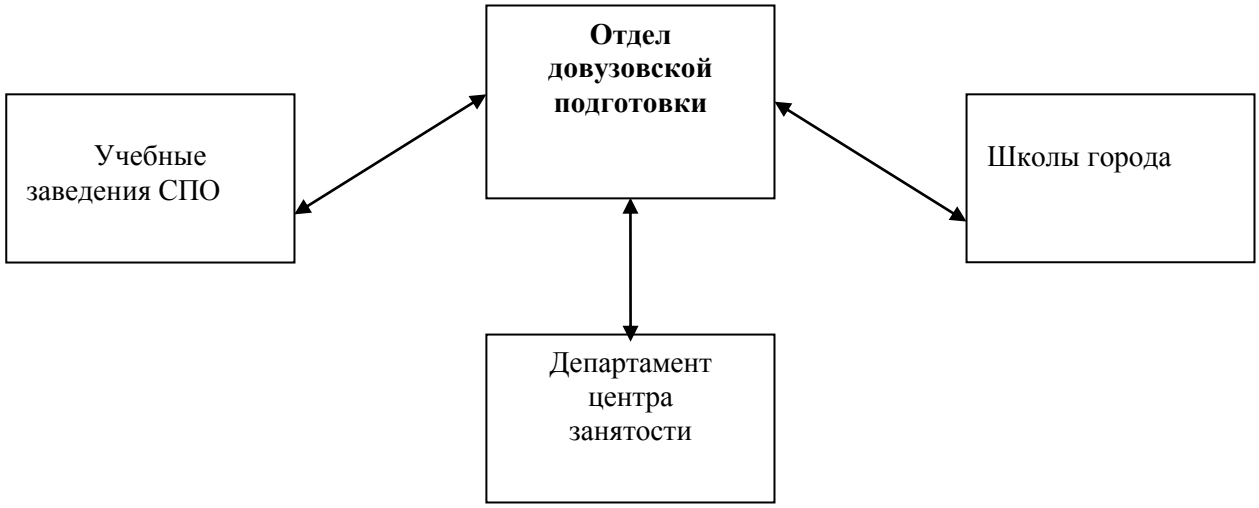


Рисунок 2 – Направления сотрудничества отдела довузовской подготовки

Ежегодно Курганским филиалом Академии труда и социальных отношений заключаются договоры с администрацией школ города Кургана. Стороны договариваются о совместной образовательной деятельности в разрезе многоуровневой непрерывной подготовки специалистов по системе «Среднее (полное) общее образование – Высшее профессиональное образование» согласно плану профориентационной работы со школьниками для поступления в высшие учебные заведения. Учащимся школ предоставляется возможность безвозмездно использовать учебные аудитории для проведения занятий с преподавателями Курганского филиала. Совместная образовательная деятельность осуществляется в следующих направлениях: организация спецкурсов по социально-экономическим дисциплинам, научно-исследовательская деятельность учащихся и студентов, проведение совместных научно-практических конференций, сотрудничество редакций газет Курганского филиала и школ, проведение культурных мероприятий, совместные творческие встречи, методическая деятельность педагогов. Так в марте 2008 года состоялась выставка фоторабот учащихся Гимназии № 57; преподаватели Курганского филиала проводили спецкурсы по предметам «Социология», «Экономика», «Правоведение» в Гимназии № 27. В 2007 – 2008 гг. в Курганском филиале был поставлен спектакль на английском языке по мотивам произведений Ч.Диккенса «Рождественская песнь». Этот благотворительный спектакль посетили учащиеся гимназий (№ 47, № 57, № 30, № 27, № 31) и школ (№38, № 45, № 22, № 10, № 53 и др.). Студенты Курганского филиала сыграли этот спектакль 8 раз.

Уже более десяти лет Курганский филиал Академии труда и социальных отношений плодотворно сотрудничает с Департаментом центра занятости по г. Кургану и Курганской области. Это такие мероприятия как «День старшеклассника», «Ярмарка учебных мест», выставки «Кадровый потенциал Зауралья», «Ярмарки вакансий», «Твоя профессиональная карьера» (проводится для выпускников вузов с привлечением работодателей). Совместно со специалистами Департамента центра занятости специалисты отдела довузовской подготовки выезжали в районы Курганской области на различные профориентационные мероприятия.

Каждая из таких поездок сопровождалась презентацией вуза (раздавались рекламные буклеты, студенческая газета «пАТиСсОн», выступление специалистов сопровождалось мультимедийной презентацией).

Работа отдела довузовской подготовки по развитию и укреплению связей с социальными партнерами способствует:

- формированию положительного имиджа вуза;
- выполнению плана набора студентов;
- сохранению конкурсной основы приема абитуриентов (а это непростая задача, т.к. обучение в вузе ведется на платной основе);
- стабильной работе подготовительных курсов.

Поэтому мы считаем полезным продолжать работу в данном направлении, более того, стараться сделать связи более многогранными, находить новые пути сотрудничества.

Зарубина Е. Б.
Научный руководитель: Бурыкин А.Д.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Процесс стабилизации экономики по своей сущности — это процесс ее приведения в устойчиво-равновесное состояние, который формирует условия наращивания объемов производства (стабильность развития, стабильность постоянного и постепенного роста производства). Это определяет время совпадения процесса стабилизации экономики и процессов ее структурной перестройки, в том числе и кредитно-финансовой, т.к. в основе стабилизации экономики лежит ее структурная перестройка по всем направлениям.

Основными методологическими принципами процесса стабилизации экономики называют принципы:

1) единства процесса стабилизации экономики региона и процесса реформирования экономики страны на рыночных началах и их взаимосвязи с объективной экономической реальностью региона;

2) неразрывности единого финансово-экономического пространства федерации при осуществлении стабилизации экономики на уровне региона, который внутренне связан с первым принципом;

3) *многообразия* форм осуществления стабилизации экономики при акцентированном использовании на практике, прежде всего, форм, которые перешли из прошлой системы хозяйствования, функционируют в переходном к рыночным отношениям периоде и продолжат действовать в условиях уже сложившейся системы рыночных отношений;

4) *обусловленности* форм осуществления стабилизации экономики уже самой методологией исследования процесса стабилизации экономики, которая в свою очередь базируется на данной в своей объективности практической действительности.

Основополагающим методологическим принципом исследования структурных преобразований экономики вполне можно назвать *обусловленность* содержания структурной перестройки экономики экономической действительностью. В рамках этого принципа простое логическое развертывание "экономической действительности" позволяет выделить ряд звеньев (или принципов второго порядка), которые могут быть положены в основу исследования структурной перестройки экономики:

• формирование объективных потребностей в пространственно-временном порядке;

• вычисление (формулирование) основных экономических интересов как своего рода ступеней конкуренции потребителей;

• взаимосвязь основных целевых установок социального благополучия с системой экономических интересов.

К группе принципов социального благополучия можно отнести принципы:

• гуманистической направленности при исследовании проблем устойчивого развития;

• экологизации производства с конституированием обязательного соответствия биологической продуктивности экосистем и объема антропогенных загрязнений;

• ориентации на учет не только близлежащих, но и отдаленных последствий практически-производственной деятельности человека.

Таким образом, сущность устойчивого развития экономики заключается в устойчиво-сбалансированных темпах хозяйствования на достаточно продолжительный период времени.

Бурыкина Н.М.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

На Руси с незапамятных времен существовала мощная система церковной благотворительности, ставшая истоком экономики специального образования. Формально ее начало было положено согласно летописным материалам в 996 г., когда князь Владимир (Святославович) своим указом определил, чтобы церковь взяла на себя призрение (присмотр и уход) убогих и неимущих. Этим же указом устанавливалось, что одна десятая часть казны (доходы от торговли, судебные доходы и другие поступления) передается церкви для монастырей, богаделен, в которых должны содержаться «убогие».

В эпоху Петра I благотворительность перестает быть только конфессиональной (церковной) принадлежностью, она распространяется и на светскую жизнь. По примеру монархов Западной Европы, открывавших благотворительные учреждения социальной и педагогической помощи, российский императорский дом, традиционно его женская половина, вели активную благотворительную деятельность.

В дальнейшем традиция светской благотворительности развивалась. Так, в 1864 г. Президент США А. Линкольн утвердил решение Конгресса о субсидировании и патронаже первого (не только в Америке, но и во всем мире) высшего учебного заведения для не слышащих. С тех пор Президент США по традиции является патроном этого высшего учебного заведения.

В период недолгого царствования Павла I создается знаменитое Ведомство учреждений императрицы Марии Федоровны (или Мариинское ведомство). Указом Павла I учреждалась и определялась деятельность этого ведомства, просуществовавшего более ста лет, вплоть до 1917 г. В Мариинском ведомстве были сосредоточены капиталы, составлявшиеся из пожертвований частных лиц, из личных средств членов императорского дома. Достаточно сказать, что все личные средства, которыми располагала императрица Мария Федоровна, были вложены ею в эту благотворительную организацию. Например, в 1806 г. в г. Павловске близ Петербурга на средства из личных капиталов императрицы Марии Федоровны была открыта первая в России школа для глухих детей.

Пополнение средств Мариинского ведомства шло также за счет прибылей от ссудных, сохранных касс - процентов от вложения капиталов, доходов от сдачи внаем зданий и др.

К концу XIX в. в России насчитывалось более двухсот учреждений Мариинского ведомства. Под его эгидой создавались и благотворительные организации. Так, в 1898 г. было создано «Попечительство государыни императрицы Марии Федоровны о глухонемых», которое финансировало различные стороны социальной и педагогической помощи лицам с нарушенным слухом. К моменту прекращения своей деятельности (1915) эта благотворительная организация финансировала деятельность более 60 школ-интернатов для неслышащих детей, регулярную работу годичных педагогических курсов по подготовке учителей для обучения глухих, издание периодического журнала «Вестник Попечительства государыни императрицы Марии Федоровны о глухонемых», а также сеть приютов для престарелых и одиноких глухих, убежище для глухонемых девиц, где они после окончания школы могли жить и работать в мастерских.

Существовали и другие благотворительные общества и организации.

Благотворительные акции были заметной чертой российской жизни конца XIX - начала XX в. Дворянство и купечество оказывали преимущественно материальную помощь, интеллигенция и люди низших сословий оказывали благотворительную помощь личным безвозмездным участием, в том числе и профессионального характера. Это благотворительные концерты и спектакли, это кружечные сборы и подписные листы, это большая безвозмездная работа в учреждениях педагогической и социальной помощи: дежурства, социально-бытовая помощь, уход. Большую помощь оказывала научная интеллигенция в проведении диагностики детей и консультировании их родителей, оказании медицинской, психиатрической, консультативно-педагогической помощи.

Одним из впечатляющих и малоизвестных примеров благотворительности российского купечества является помощь основателя картинной галереи П.М.Третьякова, которую он оказал в связи с учреждением Московского училища (школы) для глухих детей. В 1875 г. на средства П.М.Третьякова были построены здание и подсобные помещения для школы. В течение 25 лет училище финансировалось из средств благотворителя. Лишь в 1900 г. Московская городская Дума приняла в свое ведение заботу об училище, хотя прежняя благотворительная поддержка при этом продолжала поступать. Дочь П.М.Третьякова, Л.П. Гриценко, помогла материально открытию в Москве в 1900 г. первого в России и в Европе детского сада для неслышащих детей. Подобных примеров можно привести множество.

Таким образом, уже в XIX в. в период становления и развития системы социального призрения в ее структуре появились первые учреждения специального образования для детей с отклонениями в развитии. До конца XIX в. учреждения специального образования как в России, так и за рубежом существовали преимущественно на благотворительные средства. Средства эти были значительны и позволяли обеспечивать специальным образованием часть детей с ограниченными возможностями, относившуюся к социальной среде, в которой образование признавалось значимым. С началом принятия законов об обязательном бесплатном (т. е. финансируемом государством) начальном образовании в Западной Европе (на протяжении XIX в.) и в России (начало XX в.) число детей с ограниченными возможностями, стремившихся получить школьное образование, резко возросло и система социального призрения и благотворительности была не в состоянии экономически обеспечить реализацию таких законов. Поэтому в целом ряде стран Западной Европы законы об обязательном начальном образовании включали статьи и об обязательности начального образования для детей с ограниченными возможностями, т.е. о включении системы специального образования страны в государственный сектор финансирования. При этом благотворительная помощь не только не отменялась, но и составляла внушительную часть финансовых средств образовательного учреждения, обеспечивая необходимую материальную поддержку более дорогостоящей системе специального образования.

В России, несмотря на введение обязательного бесплатного начального образования в 1908 г., система специального образования не была включена в государственный сектор финансирования. Вплоть до победы Октябрьской революции в 1917 г. специальное образование фактически существовало на средства Мариинского ведомства, многочисленных благотворительных обществ и организаций, на личные средства учредителей.

Ликвидация частной собственности, как результат Октябрьской революции, и репрессирование православной церкви закрыли все возможные источники частной и конфессиональной благотворительности. С начала 30-х гг. любая благотворительная деятельность и сбор средств для нуждающихся были категорически запрещены. Отныне обязанность материального обеспечения системы социальной помощи и специального образования советское государство приняло на себя.

В первые годы советской власти было допущено немало ошибок и принято поспешных решений в становлении экономической политики в области социальной помощи и специального образования. Выстраивалась иная система приоритетов (армия, промышленность, ликвидация неграмотности) и при отсутствии необходимых средств у

советского государства на цели специального образования у этой системы оставалось очень мало возможностей для собственного выживания и развития. По данным статистики, только через двадцать лет после Октябрьской революции удалось восстановить ту инфраструктуру системы специального образования, которая существовала в дореволюционной России (на 1914 г.).

Материальное положение в стране к началу 30-х гг. улучшилось. Тем не менее, когда кроме средств на традиционное призрение потребовались немалые материальные средства на проведение всеобуча, государство сняло с себя материальные обязательства перед системой специального образования: финансирование учреждений специального образования, большинство из которых были учреждениями интернатного типа, стало осуществляться из местных бюджетов. В реальности проведение всеобуча детей с отклонениями в развитии на местах нередко игнорировалось, а положенные для специальных школ незначительные суммы не отпускались под предлогом приоритетности проведения всеобуча нормальных детей. Социальный статус учителя специальной школы был в 20-е и 30-е гг. крайне низким вследствие мизерности учительской заработной платы и несоответствующего тяжести педагогического труда учителя специальной школы пенсионного обеспечения. О низком социальном статусе учителя специальной школы свидетельствовали и непопулярность дефектологических отделений в педагогических вузах, малое число желающих там обучаться.

Для повышения привлекательности профессии учителя-дефектолога и в связи с необходимостью материальной компенсации ущерба здоровью вследствие значительных профессиональных вредностей в его труде с конца 30-х гг. была сделана 25%-ная надбавка к заработной плате. Эта надбавка сохранялась до середины 80-х гг., в связи с очередным реформированием системы образования она была снята.

Не было экономически благоприятным для системы специального образования и военное десятилетие (40-е гг.). Уничтоженная в значительной мере материальная база многих специальных школ, находящихся на европейской территории СССР, занятой врагом, восстанавливалась в течение нескольких послевоенных лет.

В послевоенный период материальное положение специальных образовательных учреждений стабилизировалось и несколько улучшилось. Было восстановлено финансирование специальных образовательных учреждений из государственного бюджета, учащиеся специальных школ-интернатов находились на полном государственном обеспечении. Особенно благоприятными для системы специального образования были 60-е и 70-е гг. Однако уже с конца 70-х гг. вследствие скрытой ползущей инфляции экономическая поддержка системы специального образования, как и всей системы образования в СССР, уменьшалась. Например, доля национального дохода СССР, направляемая на нужды образования за период 70-80-х гг., снизилась в 1,5 раза. За период 80-х гг. государственные расходы на образование в развитых странах мира выросли более чем в 12 раз, в СССР - лишь в 4,5 раза.

Со второй половины 80-х гг. экономика СССР входит в период затяжного кризиса. В кризисный период финансирование системы специального образования вновь передается в ведение региональных и местных бюджетов. Как и в 30-е гг., благополучие учреждений специального образования прямо зависит от уровня компетентности и знания проблем и нужд лиц с ограниченными возможностями здоровья и жизнедеятельности представителями власти на местах. Однако в отличие от 30-х 90-е гг. характеризуются развитием России в условиях иного социально-политического устройства. Происходит медленный возврат к утраченным много десятилетий назад духовным и нравственным ценностям -меценатству, благотворительности, участию церкви в социальной помощи населению. Специальное образование получает материальную поддержку от зарубежных благотворительных организаций через совместные проекты с российскими образовательными учреждениями. На протяжении трудных 90-х гг. функционирует Федеральная целевая программа «Дети России», в которой подпрограмма «Дети-инвалиды» предусматривала финансирование

первоочередных потребностей детей с ограниченными возможностями здоровья и жизнедеятельности в социальной и медицинской помощи и специальном образовании. На эти цели государством были выделены сотни миллионов рублей.

Большое значение в укреплении экономических позиций учреждений системы специального образования имело принятие в 1992 г. Закона Российской Федерации «Об образовании».

Экономические перспективы развития системы специального образования, как показывает отечественный и зарубежный опыт, видятся в адресном финансировании каждого отдельного лица, получившего документальное право на специальное образование, с момента установления такого права. Перспективным представляется введение в связи с этим государственного именного образовательного обязательства. Это именной документ, устанавливающий обязанность органов государственной власти Российской Федерации или органов государственной власти по месту жительства осуществлять в соответствии со специальными нормативами финансирование образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и жизнедеятельности при обучении их в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от форм освоения образовательных программ. Другими словами, средства на образование ребенка с ограниченными возможностями здоровья поступают целевым образом и «следуют» за ребенком в то образовательное учреждение, которое выбирают его родители или он сам. Это может быть как образовательное учреждение общего назначения, так и специальное (коррекционное) образовательное учреждение. Тем самым ребенок и его родители получают по-настоящему демократическое право выбора образовательного учреждения. Реализация этой идеи в жизнь в 90-е гг. не представлялась возможной из-за отсутствия необходимых средств, которые потребовались бы для одномоментного изменения системы финансирования учреждений специального образования.

Еще одна проблема, стоящая перед системой специального образования, - перестройка традиционной системы финансирования образования детей с тяжелыми и множественными нарушениями. В современных условиях, когда резко активизировалась деятельность общественных организаций, объединений, ассоциаций родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями, растет стремление родителей воспитывать таких детей в условиях семьи. В России начинается процесс деинституциализации, главными тенденциями которого являются желание и готовность родителей воспитывать ребенка в семье, а не в структуре закрытых интернатных учреждений. Такой же процесс начался более 20 лет назад в США, в ряде развитых стран Европы. Опыт деинституциализации положителен. Главные ее преимущества - более рациональное расходование государственных средств и возможность не отрывать ребенка от семьи. Соответственно возникают проблемы изменения финансовых потоков, направляемых в настоящее время в учреждения социального обеспечения. При наличии системы функционирования именных образовательных обязательств данная проблема может быть решена.

История экономического развития системы специального образования в России и за рубежом показывает, что эта сфера образования более ресурсоемка, чем система образования общего назначения, а ее экономический эффект всегда ниже, чем в обычной системе. В связи с этим необходима научно обоснованная сбалансированность организации финансирования системы специального образования, чтобы, с одной стороны, отпускаемые средства использовались рационально, без потерь, и, с другой стороны, имели такой размер, который позволял бы удовлетворять особые образовательные потребности лиц с ограниченными возможностями в той мере, которая предусмотрена современными гуманистически ориентированными международными стандартами, касающимися условий жизнедеятельности, образования, всех видов реабилитации человека с ограниченными возможностями здоровья и жизнедеятельности. Так, специалисты подсчитали (об этом свидетельствует и зарубежный опыт), что экономически более выгодным является перенос приоритетов финансирования на систему ранней помощи и дошкольное образование детей с

проблемами в развитии. Ранняя и своевременная помощь позволит многим детям влиться в систему образования общего назначения. Соответственно меньшее число детей будет нуждаться в учреждениях специального образования. Именно таким образом за рубежом удалось значительно сократить число учреждений специального образования, которые являются более дорогостоящими, чем обычные. Точно так же зарубежными специалистами подсчитано, что экономически выгоднее обеспечить лиц с ограниченной трудоспособностью высококачественным профессиональным образованием по специальностям, востребованным на рынке труда, чем платить им в течение жизни мизерные пенсии, пособия по инвалидности.

Известно, что материальный уровень системы специального образования определяется общим текущим материальным положением страны. Кризисные периоды резко снижают экономическую стабильность в системе специального образования.

Для развития системы специального образования на основе гуманистических принципов современной цивилизации необходимы:

- гарантированность ее государственного финансирования, закрепленная федеральным законодательством;
- интеграция государственного и общественного (благотворительного) финансирования;
- признание личностных потребностей детей и их родителей;
- экономическое обеспечение полноценного включения человека с ограниченными возможностями в общество;
- адресность и вариативность, гибкость финансирования системы специального образования в соответствии с особенностями различных категорий детей с отклонениями в развитии и их специфических потребностей, социально-экономических возможностей, социокультурных и этнокультурных условий.

Зарубина Е. Б.
Научный руководитель: Бурыкин А.Д.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Процесс стабилизации экономики по своей сущности — это процесс ее приведения в устойчиво-равновесное состояние, который формирует условия наращивания объемов производства (стабильность развития, стабильность постоянного и постепенного роста производства). Это определяет время совпадения процесса стабилизации экономики и процессов ее структурной перестройки, в том числе и кредитно-финансовой, т.к. в основе стабилизации экономики лежит ее структурная перестройка по всем направлениям.

Основными методологическими принципами процесса стабилизации экономики называют принципы:

1) единства процесса стабилизации экономики региона и процесса реформирования экономики страны на рыночных началах и их взаимосвязи с объективной экономической реальностью региона;

2) неразрывности единого финансово-экономического пространства федерации при осуществлении стабилизации экономики на уровне региона, который внутренне связан с первым принципом;

3) *многообразия* форм осуществления стабилизации экономики при акцентированном использовании на практике, прежде всего, форм, которые перешли из прошлой системы хозяйствования, функционируют в переходном к рыночным отношениям периоде и продолжат действовать в условиях уже сложившейся системы рыночных отношений;

4) *обусловленности* форм осуществления стабилизации экономики уже самой методологией исследования процесса стабилизации экономики, которая в свою очередь

базируется на данной в своей объективности практической действительности.

Основополагающим методологическим принципом исследования структурных преобразований экономики вполне можно назвать *обусловленность* содержания структурной перестройки экономики экономической действительностью. В рамках этого принципа простое логическое развертывание "экономической действительности" позволяет выделить ряд звеньев (или принципов второго порядка), которые могут быть положены в основу исследования структурной перестройки экономики:

• формирование объективных потребностей в пространственно-временном порядке;

• вычисление (формулирование) основных экономических интересов как своего рода ступеней конкуренции потребителей;

• взаимосвязь основных целевых установок социального благополучия с системой экономических интересов.

К группе принципов социального благополучия можно отнести принципы:

• гуманистической направленности при исследовании проблем устойчивого развития;

• экологизации производства с конституированием обязательного соответствия биологической продуктивности экосистем и объема антропогенных загрязнений;

• ориентации на учет не только близлежащих, но и отдаленных последствий практически-производственной деятельности человека.

Таким образом, сущность устойчивого развития экономики заключается в устойчиво-сбалансированных темпах хозяйствования на достаточно продолжительный период времени.

Зубова Е.В.
Научный руководитель: Студенцова Т.А.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МОДЕЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КОСВЕННЫХ РАСХОДОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ СЕБЕСТОИМОСТИ УСЛУГ

Себестоимость продукции (работ, услуг) определяется как стоимостная оценка используемых в процессе производства природных ресурсов, сырья, материалов, основных фондов, трудовых ресурсов, а также других затрат на их производство и продажу. От уровня себестоимости предоставленных услуг зависят объем прибыли и уровень рентабельности. Чем экономичнее организация использует трудовые, материальные и финансовые ресурсы при оказании услуг, тем выше будет прибыль. Расчет себестоимости составляется на всех стадиях и уровнях планирования деятельности.

Успех фирмы зависит от формирования себестоимости по нескольким причинам. Во-первых, затраты на оказание услуг выступают важнейшим элементом при определении справедливой и конкурентоспособной продажной цены. Во-вторых, информация о себестоимости услуг часто лежит в основе прогнозирования и управления деятельностью и затратами.

В настоящее время актуальна проблема систематизации управленческих ресурсов и затрат на производство продукции (работ, услуг).

Для целей управления в бухгалтерском учете организуется классификация затрат по способу включения в себестоимость: прямые и косвенные. Прямые затраты могут непосредственно включаться в себестоимость конкретных видов услуг. К ним относятся материалы, заработная плата рабочих, начисления на заработную плату рабочих, расходы по освоению, резерв на гарантийный ремонт. Косвенные расходы связанны с несколькими видами услуг и при калькулировании себестоимости распределяются пропорционально установленной базе. К ним относятся общепроизводственные и общехозяйственные расходы.

Важность этого деления состоит в том, что оно позволяет максимально обоснованно определять расходы на каждый конкретный вид услуг, анализировать степень их прибыльности и планировать их объем. Выбор метода распределения косвенных расходов

также чрезвычайно важен для правильного расчета себестоимости единицы услуг.

Процедура распределения косвенных расходов осуществляется исходя из выбранной базы распределения и метода текущего учета данных расходов. База распределения общепроизводственных расходов - показатель, который наиболее точно увязывает общепроизводственные расходы с объемом оказанных услуг. В традиционных системах отнесения затрат наиболее употребляемыми факторами являются: сумма начисленной заработной платы основных производственных рабочих, материальные затраты, общая сумма прямых затрат.

Выбор базы распределения осуществляется бухгалтером-аналитиком. Например, если заработная плата производственных рабочих занимает больший удельный вес в производственных затратах, то он может служить фактором распределения, или если производство продукции (работ, услуг) является материалоемким, то фактором распределения может служить стоимость основных материалов. Это очень важный вопрос, так как его решение оказывает влияние на себестоимость продукции (работ, услуг), как следствие на прибыль, поэтому при выборе базы распределения следует учитывать экономический смысл фактора, руководствоваться содержанием отраслевых методических рекомендаций по учету, планированию и калькулированию себестоимости, учитывать особенности производственной и коммерческой деятельности предприятия. База для распределения затрат обычно сохраняется неизменной в течение длительного времени, так как она является элементом учетной политики предприятия. Однако, когда ее несоответствие становится очевидным, она подлежит пересмотру.

Организация учета затрат, включаемых в себестоимость услуг рассмотрена на примере предприятия ОАО “Курганлифт”, основным видом деятельности которого является установка, дальнейшее обслуживание и ремонт лифтов.

Это специализированное предприятие, которое осуществляет техобслуживание лифтов и лифто-диспетчерское обслуживание и система связи, электроизмерительные работы, капитальный ремонт и монтаж на основании специального разрешения (лицензии). Наибольшую долю в структуре оказываемых услуг предприятия занимают услуги по техобслуживанию лифтов.

Основными поставщиками лифтов являются ОАО “Омский лифтостроительный завод”, ОАО “Сиблифт” и ОАО “Щербинский лифтостроительный завод”. Они поставляют такие типы лифтов, как электрические пассажирские, больничные и грузовые. Предприятие обслуживает все жилые дома и учреждения г. Кургана.

Перейдем непосредственно к учету затрат и исчислению себестоимости на данном предприятии. На данном объекте исследования затраты делятся на прямые и косвенные. Согласно учетной политике косвенные затраты в конце отчетного периода, как и на большинстве других организаций, распределяются пропорционально заработной плате основных производственных рабочих.

Предлагается провести моделирование выбора базы распределения косвенных расходов и выбрать оптимальный вариант. С этой целью проводится корреляционно-регрессионный анализ для распределения косвенных затрат.

В качестве базы распределения были взяты заработная плата, материальные затраты и общая сумма прямых затрат. По каждому варианту распределения косвенных затрат определяются параметры уравнения регрессии для взятой базы распределения и рассчитывается коэффициент аппроксимации. Исходя из того, что данная величина стремится к 1, можно сделать выводы об эффективности каждого варианта. Но, если данный коэффициент отрицательный, то следует вернуться и найти ошибку (неправильное определение параметров уравнения или ошибка в арифметических подсчетах). Также существует ограничение: коэффициент аппроксимации должен превышать 0,7. Если показатель не достигает этой величины, то следует вернуться к исходным данным и заменить базу распределения или выбрать другой вид уравнения регрессии.

Затем сравниваются полученные показатели по всем проанализированным базам

распределения, значение которых превышает 0,7. Чем выше данная величина, тем эффективнее данная база распределения.

База распределения косвенных расходов, при которой коэффициент аппроксимации достигает наибольшего значения, утверждается в учетной политике организации.

При распределении косвенных затрат в ОАО “Курганлифт” пропорционально заработной плате основных производственных рабочих величина достоверности аппроксимации равна 0,2766. Следовательно, данный метод распределения затрат считается неэффективным. При распределении косвенных затрат пропорционально материальным затратам величина достоверности аппроксимации равна 0,0406. Следовательно, данный метод распределения затрат также является неэффективным. При распределении косвенных затрат пропорционально прямым затратам величина достоверности аппроксимации равна 0,7651. Следовательно, данный метод распределения затрат считается наиболее эффективным из всех исследуемых в ходе корреляционно-регрессионного анализа.

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что в данном случае наиболее эффективным является распределение косвенных затрат пропорционально общей сумме прямых затрат. По этой причине стоит сделать корректировки в учетной политике по данном вопросу для достижения наибольшей эффективности управления затратами, так как от этого зависит дальнейшее развитие предприятия и увеличение его доходности.

Игитова Н.М.
Научный руководитель: О.Г.Ушакова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Управление финансами является составной частью общей системы управления социально-экономическими процессами. Оно направлено на совершенствование системы отношений, призванных нормализовать финансовые ресурсы, необходимые для социально-экономического развития общества.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что важнейшим условием повышения качества оказываемых образовательных услуг является совершенствование финансового обеспечения деятельности образовательных учреждений и повышение эффективности использования ими финансовых ресурсов. Объектом исследования является ГОУ «Введенский детский дом».

Анализ состава и структуры источников финансирования Введенского детского дома в динамике за три года показал, что основная их доля приходится на средства областного бюджета (около 70-80%). Дополнительным источником финансирования детского дома служат доходы от оказания дополнительных услуг в форме содержания, образования и воспитания по договору с Департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа несовершеннолетних детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (около 15-20% всех финансовых ресурсов). Незначительные средства поступают в виде пожертвований.

Анализ структуры расходов, финансируемых за счет средств областного бюджета, позволяет сделать вывод, что основная доля расходов приходится на оплату труда с начислениями (более 60%), значительные средства направляются на приобретение материальных запасов (более 20%), что связано со спецификой деятельности учреждения. В тоже время, доля средств направляемых на оплату услуг по содержанию имущества (проведение его ремонта и обслуживание) незначительна, что не позволяет своевременно и в полном объеме осуществлять ремонт оборудования, инвентаря, зданий и помещений. На обновление основных фондов также выделяется недостаточное количество средств.

Анализ исполнения сметы расходов в разрезе источников финансирования показал,

что суммы лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению в начале финансового года, значительно отклоняются от суммы принятых бюджетных обязательств, а принятые бюджетные обязательства от суммы кассовых расходов. В результате, утвержденные в начале года лимиты бюджетных обязательств в конце года подвергаются серьезной корректировке, а часть осуществленных бюджетных расходов остается неоплаченной.

В целях более полного финансирования расходов учреждения необходимо обеспечить поступление дополнительных финансовых ресурсов на его содержание. Одним из способов привлечение таких ресурсов для учреждений государственной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, может стать увеличение количества детей-сирот, принимаемых на содержание по договору с Администрациями других территорий, имеющих неблагоприятные природно-климатические условия, но способными оплачивать данные расходы. Для ГОУ «Введенский детский дом» возможен прием детей-сирот из Ямало-Ненецкого автономного округа.

Для определения максимального количества такого приема может быть использована оптимизационная модель расчета доходов в условиях ограниченности ресурсов. В качестве ограничений должны выступать размер жилой площади, количество воспитателей и количество кухонного оборудования в расчете на одного ребенка, при делении детей на 2 возрастные группы: школьники (с 7- 18 лет) и дошкольники (с 3-7 лет) (Таблица 1).

Таблица 1 – Исходные данные для построения оптимизационной модели

№ п/п	Вид ресурсов	Запас ресурсов	Количество ресурсов, приходящееся на содержание 1 ребенка	
			школьники	дошкольники
	А	1	2	3
1	Жилая площадь, кв.м (R_1)	350	16	12
2	Воспитатели, чел. (R_2)	6	0,27	0,25
3	Кухонное оборудование, единиц (R_3) в том числе холодильник, электрические плиты, шкаф жарочный	4	0,15	0,15
4	Стоимость содержания 1 ребенка в год (доход), тыс.р.		180	120

Требуется составить такой план содержания детей, чтобы при его реализации могли быть получены максимально возможные доходы от внебюджетной деятельности.

Построение модели начнем с обозначения неизвестных. Обозначим через x_1 – количество детей-школьников, а через x_2 – количество детей-дошкольников.

Учитывая, что доход от содержания школьников и дошкольников должен быть максимальным, преобразуем критерий задачи:

$$F = 180x_1 + 120x_2 \rightarrow \max \quad (1)$$

Естественно, что фактический расход каждого вида ресурса не должен превышать запаса соответствующего вида ресурса в учреждении. Поскольку затраты каждого вида ресурса на содержания одного ребенка и запасы ресурсов известны, это обстоятельство отразим в следующих ограничениях:

$$16x_1 + 12x_2 < 350,$$
$$0{,}27x_1 + 0{,}25x_2 < 6,$$
$$0{,}15x_1 + 0{,}15x_2 < 4.$$

В целом, задачу об использовании ресурсов можно представить в виде следующей модели:

$$F = 180x_1 + 120x_2 \rightarrow \max$$
$$16x_1 + 12x_2 < 350,$$
$$0{,}27x_1 + 0{,}25x_2 < 6,$$
$$0{,}15x_1 + 0{,}15x_2 < 4.$$

Для решения задачи линейного программирования с двумя переменными применим графический метод. Начнем решение задачи с построения области ее допустимых решений.

Целевая функция F в задаче достигнет своего максимального значения в точке С многоугольника. Оптимальному решению задачи соответствует точка С, которая лежит на пересечении прямых

$$16x_1 + 12x_2 = 350 ,$$
$$0{,}27x_1 + 0{,}25x_2 = 6$$

Для определения координат точки С решим систему уравнений.

В результате получаем: $x_1 = 20$, $x_2 = 2$

$$F = 180x_1 + 120x_2 \rightarrow \max$$
$$F_{max} = 180 \times 20 + 120 \times 2 = 3840.$$

Таким образом, учреждение может наращивать количество школьников до 20 чел. и дошкольников до 2 чел. Общая сумма средств, которая может быть получена за оказание данной услуги должна составить 3840 тыс.р.

Следовательно, максимальная сумма дополнительного финансирования детского дома от оказания дополнительных услуг в рамках основной деятельности в 2009 г. может составить 1171 тыс.р. по сравнению с 2008 г. Полученные денежные средства необходимо распределить по тем статьям расходов учреждения, по которым выделяется недостаточное количество средств из бюджета.

Возможное распределение полученных средств показано в таблице 2.

Таблица 2 - Распределение средств, полученных от оказания дополнительных услуг в рамках основной деятельности

№ п/п	Наименование статьи расходов	Код по ОСГУ	Сумма	Доля, %
	А	1	2	3
1	Заработная плата, тыс.р.	211	748	19.5
2	Начисления на заработную плату, тыс.р.	213	196	5,1
3	Коммунальные услуги, тыс.р.	223	258	6.7
4	Услуги по содержанию имущества, тыс.р.	225	350	9,1
5	Прочие услуги, тыс.р.	226	150	3,9
6	Увеличение стоимости основных средств, тыс.р.	310	490	12,4
7	Увеличение стоимости материальных запасов, в том числе:	340	1648	42,9
7.1	- медикаменты и перевязочные средства, тыс.р.	341	118	3,1
7.2	- продукты питания, тыс.р.	342	842	21,9
7.3	- горюче-смазочные материалы, тыс.р.	343	152	4,0
7.4	- прочие материальные запасы, тыс.р.	345	535	13,9
8	Всего, тыс.р.		3840	100,0

Еще одним возможным источником привлечения дополнительных финансовых ресурсов может стать продажа питьевой воды из скважины, находящейся на территории детского дома. Покупателем такой воды может стать ООО «Вода Зауралья», которое уже обратилось к руководству учреждения с данным предложением. Возможность оказания услуг по продаже воды определена Региональным агентством по недропользованию, по заключению которого разрешенный водоотбор составляет 21,9 тыс. куб. м. Для обеспечения нужд учреждения необходимо только 6,4 тыс. куб.м., возможный объем продаж, таким образом, может составить 15,5 тыс.куб.м.

С учетом того, что ООО «Вода Зауралья» предложило закупать воду по цене 23,6 р. за 1 куб. м. с учетом налога на добавленную стоимость, доходы учреждения должны составить 310 тыс. р. в год. При этом, расходы, связанные с оказанием данной услуги, включающие затраты на получение лицензии, заработную плату задействованного в оказании услуг персонала с начислениями, оплату электроэнергии, химических анализов, необходимых материалов, а также водного налога должны составить 162,8 тыс.р. После уплаты налога на прибыль чистый доход, остающийся в распоряжении учреждения, составит сумму, равную 117,7 тыс.р. Данные средства предлагается использовать на приобретение необходимого детскому дому медицинского оборудования, а также горюче-смазочных материалов, финансирование которых из бюджета является недостаточным.

Выявленные в ходе анализа проблемы финансирования расходов за счет бюджетных средств требуют совершенствования процесса бюджетного планирования. Для составления более точных бюджетных смет необходимо проводить прогнозирование поступления средств с использованием экономико-математической трендовой модели на основе анализа временных рядов.

Обработка данных отчетности за 2006–2008 гг. по двум наиболее проблемным статья расходов учреждения («Прочие услуги» и «Увеличение стоимости материальных запасов») позволила построить прогноз расходов по указанным статьям на 2009 г., результаты которого на примере статьи «Прочие услуги» представлены на рисунке 2

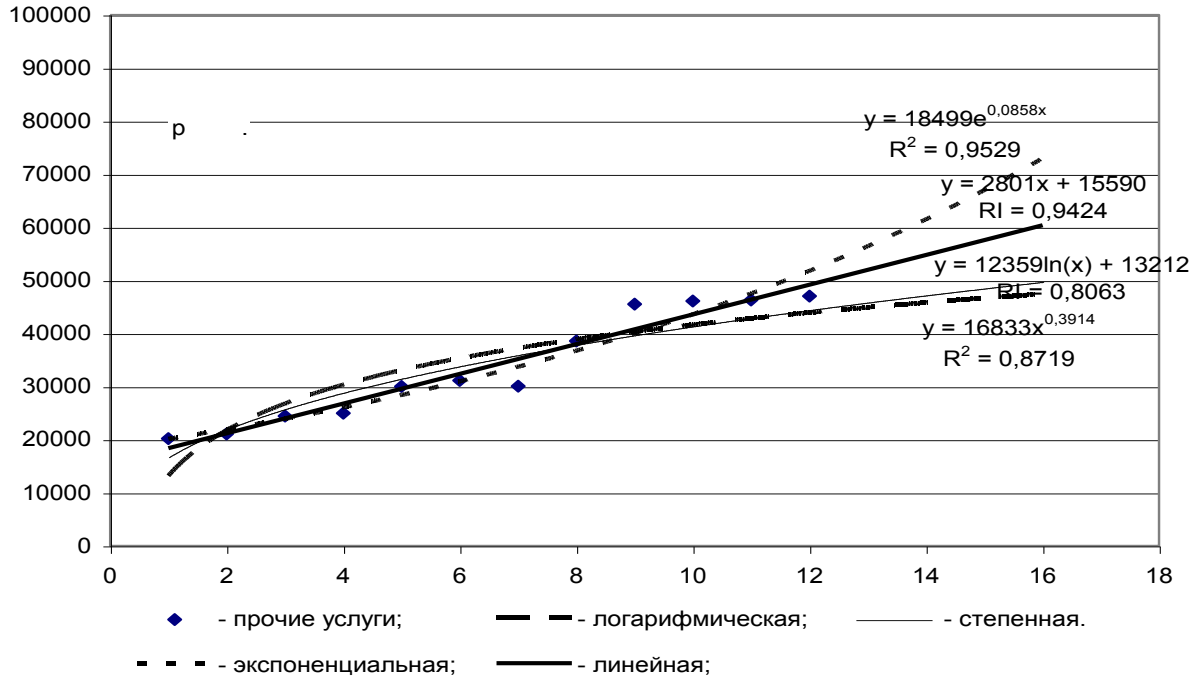


Рисунок 2 – Прогнозирование сумм принятых бюджетных обязательств по статье 226 «Прочие услуги»

Данные прогноза позволяют более точно рассчитать сметные назначения, что обеспечит ритмичное и более полное финансирование расходов учреждения.

Совершенствование процесса управления финансовыми ресурсами рассматриваемого учреждения в результате внедрения предлагаемых мероприятий может быть отражено в следующих моментах: в увеличении доходов за счет оказания дополнительных платных услуг в рамках основной деятельности на 44 %, и за счет введения новых платных услуг по продаже питьевой воды на 4,4 %, по сравнению с 2008 г.; в повышении уровня заработной платы педагогических работников и сотрудников детского дома за счет средств от приносящей доход деятельности на 9,8 %,; в увеличении дохода бюджета за счет дополнительного перечисления налогов на 9%, в сравнении с 2008 г.; в повышении качества оказываемых образовательных услуг за счет обновления оборудования, а также в сокращении кредиторской задолженности за счет более точного планирования показателей сметы учреждения.

Предложенные мероприятия позволят учреждению привлечь дополнительные внебюджетные источники финансовых ресурсов и обеспечить за счет них более полное финансирование тех статей расходов, на которые бюджет не выделяет достаточного количества средств.

Казанцев Я.О.
Научный руководитель: Макарова И.М.

СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ БИЗНЕСА: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА

Рынок информационных систем для бизнеса предлагает сегодня разнообразный выбор решений, помогающих предприятию организовать управленческий учет. А так же обеспечить оперативное управление производством и сбытом, осуществлять эффективное взаимодействие с заказчиками и поставщиками.

Отдельную нишу на рынке бизнес-систем занимают аналитические программные продукты, предназначенные для поддержки принятия решений на стратегическом уровне управления предприятием. Главное отличие таких инструментов от систем оперативного управления состоит в том, что последние обеспечивают управление предприятием в “режиме развития”. Масштабы происходящих изменений могут быть различными от глубокой реструктуризации до частичного обновления технологий на производственных участках. Но, в любом случае, лица, принимающие решения рассматривают альтернативы развития, задавая себе вопрос: “что будет, если?”. От ответа на который будет зависеть судьба предприятия в долгосрочной перспективе.

Спрос на аналитические системы стратегического уровня в настоящее время не превышает 2% общего оборота рынка информационных технологий. Однако в недалеком будущем ситуация коренным образом изменится. Главными действующими лицами софтверного рынка станут продукты, обеспечивающие поддержку решения стратегических задач предприятия. Нового “бума” следует ожидать на протяжении ближайших пяти лет.

Так что же такое системы стратегического управления для бизнеса?

Уже давно замечено, что от внедрения информационных технологий на предприятии в наименьшей степени выигрывает топ-менеджмент. Вполне понятно, почему. Внедрение автоматизированных систем управления на предприятии направлено на решение наиболее наболевших проблем: организацию учета, управление производством и т.п. Это задачи, которые решает средний уровень управления. Задачи высшего руководства – выработка стратегии.

Ведь всегда остаются актуальными вопросы: то ли мы производим, тем ли мы продаем, насколько мы конкурентоспособны на рынке, на сколько верно выбран путь

развития предприятия?

В случае отрицательного ответа на любой из вышеперечисленных вопросов станет очевидной бессмысленность совершенствования производства, обеспечивающего выпуск продукции, у которой нет перспективы на рынке.

Стратегическое управление – это цепь, состоящая из четырех ключевых звеньев:

1 Стратегическая диагностика. Так как для принятия стратегических решений необходим точный диагноз не только финансово-экономического состояния предприятия.

2 Выбор стратегических целей. Потому что цели возникают как компромисс возможностей, ограничений и амбиций, а затем проверяются на «прочность». При этом проводится анализ стратегических альтернатив, оценка выгод и рисков, связанных с реализацией той или иной стратегии.

3 Стратегическое планирование. Ввиду того, что между текущим состоянием и тем положением, которое компания стремится достичь, существует разрыв, который заполняется стратегическими проектами, обеспечивающими проведение изменений, ведущих компанию к намеченной цели.

4 Стратегический контроллинг. Топ-менеджмент компании должен иметь возможность отслеживать по ключевым показателям процесс выполнения стратегии и, в случае необходимости, корректировать стратегические планы или пересматривать стратегические цели. Данные контроллинга служат индикаторами для диагностики состояния предприятия. Таким образом, цепь замыкается, обеспечивая непрерывность процесса стратегического управления.

Много ли существует компаний, в которых поставлен стратегический менеджмент? НЕТ. Отрицательный ответ объясняет причину относительно низкого спроса на такие инструменты управления в настоящее время. Но тем не менее спрос на аналитические системы стратегического уровня существует и неуклонно растет, превышая темпы роста остального софтверного рынка.

Позиционирование систем стратегического управления

Серьезной проблемой, сдерживающей применение аналитических методов для решения задач стратегического управления, является отсутствие информации о рынках, на которых работает или намеревается работать компания. Если для финансово-экономического анализа при наличии адекватного управленческого учета все находится «под рукой», то есть в корпоративной информационной системе, то данные о рынке весьма отрывочны, труднодоступны или вовсе отсутствуют. Этот пробел в настоящее время начинает заполняться CRM-системами, поддерживающими процессы управления взаимоотношениями с клиентами. В развитой системе этого класса может накапливаться информация не только о контактах с клиентами, но и данные о конкурентах, поставщиках и событиях, связанными с их деятельностью. Эта информационная база, по мере ее наполнения может стать основой для маркетингового анализа и выработки стратегических решений.

Хорошо организованное корпоративное хранилище данных содержит информацию о процессах компании, поступающую из корпоративной информационной системы и данные о клиентах и взаимодействии с ними, поступающую из CRM-системы. При этом вне поля зрения остается информация о «непотребителях», так необходимая для выработки стратегических решений. Здесь следует вспомнить слова Питера Друкера: «Главные изменения всегда начинаются за пределами организации. Именно с непотребителей начинаются любые изменения; именно непотребители превращают эти изменения из малозначительных в определяющие».

Российский рынок систем стратегического управления

На российском софтверном рынке нишу аналитических систем стратегического уровня на протяжении уже более 10 лет обрабатывают компании Альт, ИНЭК, ПРО-ИНВЕСТ-ИТ. Их продукты используют в общей сложности не менее 10 тысяч организаций. У каждой фирмы разработчика свое кредо. Так фирма Альт предлагает шаблоны таблиц,

сделанные в MS Excel, с помощью которых пользователи проводят анализ финансового состояния предприятия и разрабатывают инвестиционные проекты. ИНЭК предлагает «закрытые» программные продукты, в которых реализованы тщательно отработанные методики анализа и планирования, разработанные консультантами этой фирмы. Кредо ПРО-ИНВЕСТ-ИТ - это создание «полуоткрытых» продуктов, сочетающих возможности гибкой настройки и удобный для пользователей-практиков интерфейс. У каждого из этих решений есть свои сторонники, что подтверждается многолетней успешной деятельностью этих компаний.

Перечислим основные задачи, которые решаются представленными на российском рынке аналитическими системами:

1 Анализ показателей финансово-хозяйственной деятельности компании по данным отчетности.

2 Оценка прибыльности различных сегментов рынка и каналов сбыта.

3 Анализ сильных и слабых сторон компании.

4 Анализ конкурентных позиций компании на рынке.

5 Анализ портфеля выпускаемой продукции.

6 Анализ выгод и рисков, связанных с различными сценариями развития компании.

Немного о зарубежном рынке систем стратегического управления

Состояние зарубежного рынка аналитических систем стратегического уровня весьма напоминает ситуацию на российском рынке. Главное сходство в том, что его доля по отношению ко всему рынку программных продуктов для бизнеса так же невелика. Известные ныне на рынке зарубежные аналитические системы создавались в конце 80-х - начале 90-х годов. То есть, примерно в то же время, что и аналогичные российские продукты. Структура рынка также сходна с тем, что мы видим у нас. Наиболее распространенные аналитические системы, решают следующие задачи:

1 Диагностика финансового состояния предприятия на основании финансовой отчетности.

2 Прогнозирование финансовых показателей.

3 Бизнес-планирование.

4 Анализ и планирование маркетинга.

Так кому же нужны “уникальные” аналитические системы?

Каждая компания, имеющая в штате хотя бы одного программиста, испытывает искушение разработать собственную информационную систему. Тем более что программисты всегда утверждают, что сделают не хуже, чем у других, при этом дешево и быстро. Получается почти всегда долго, дорого и не то, о чем мечталось. Почему так происходит - тема отдельного разговора. В общем, практический опыт показывает, что собственная разработка всегда обходится дороже, чем приобретение тиражируемого (типового) решения. Разумеется, типовое решение зачастую удовлетворяет потребителя не в полной мере, - на то оно и типовое. Но если оно подходит для решения определенного круга задач на 80%, то этого вполне достаточно, чтобы не тратить ресурсы и время на создание идеального решения, эффект которого (даже в случае успеха!) будет не сопоставим с понесенными затратами.

Также необходимо понимать, что программа - это, прежде всего, знание о процессах управления, доведенное до алгоритмической ясности. Если этой ясности нет, то чуда не произойдет - программа получится такой же неуклюжей, как и усилия руководства компании по исправлению ситуации.

Из этого наблюдения следует очень важный вывод: предприятиям, на которых процессы управления не достигли необходимого уровня зрелости (а таких подавляющее большинство), лучше всего использовать в качестве инструментов стратегического управления типовые опробованные решения. Другими словами, здравый смысл подсказывает решать те задачи, которые наиболее актуальны и теми средствами, которые

наиболее доступны. В дальнейшем, по мере развития, они могут адаптировать их с учетом новых потребностей, либо перейти к использованию более специализированных средств управления.

Такие компании должны найти средства для создания собственных уникальных аналитических систем для стратегического управления. Здесь могут быть варианты: создавать комплексные решения путем адаптации тиражируемых продуктов для собственных нужд, либо разрабатывать собственную аналитическую систему, полностью интегрированную с контуром управления компании. В любом случае это дорогие решения, которые оправданы только в том случае, если они признаются руководством компании как значимый (или решающий) фактор повышении ее конкурентоспособности на рынке.

Ковалёва А.А.

ПРОБЛЕМЫ СТРЕССА И «ВЫГОРАНИЯ» СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Стресс и выгорание на работе на сегодняшний день стали проблемой государственной важности. Во-первых, географическая массовость этого синдрома приобрела пугающий характер. Во-вторых, страдают люди и их окружение, последствия чего измеряется не только на личностном, но и организационном уровне.

Особого пика проблема выгорания достигла среди руководителей и менеджеров по продажам. Некоторые кандидаты на собеседовании говорят: «Я готов заниматься разными функциями, но только не продажами». Почему же люди делают подобное исключение именно этой области деятельности? Ведь продажа — это обычная трудовая деятельность коммерческой сферы. Многие находят в ней призвание, да и, собственно, весь бизнес держится на продажах. Тем не менее, что-то заставляет тех или иных людей делать такое заключение и исключать продажи из своей желаемой области деятельности...

Если говорить о руководителях, то здесь требования и ответственность, выдвигаемые современным управленцам, постоянно растут. Сегодня, вдобавок ко всем исполняемым ролям, управленец должен быть еще и хорошим психологом, чтобы понять себя и других, а также быть способным управлять как другими людьми, так и собой. Естественно, что многие люди, стремительно поднимаясь по карьерной лестнице или просто меняя профиль своей профессии, не успевают осваивать всех тех компетенций, которые подразумевает выбранная должность.

Какие симптомы говорят о выгорании?

Пропадает интерес к окружающим, как к коллегам, так и к клиентам. Человек подсознательно считает, что его плохое настроение и все остальные беды связаны с клиентами (в продажах) или с подчиненными (в управлении). Именно поэтому он внутренне чувствует обиду к этому объекту и, соответственно, выражает ее каким-то своим индивидуальным способом. Кто-то дает клиентам непристойные прозвища, кто-то показывает им свое недовольство, кто-то, стиснув зубы, вежливо выражается о клиенте в безличностной форме («позвони этому 23-му номеру», «пусть этот посидит, успеет», «этот пускай работает, а не вопросы задает» и т.д.). Клиентам или подчиненным выдвигается обвинение («ну, вы нашли время для звонка», «вы видите, что из-за вас получилось», и тд.).

Появляются психосоматические симптомы: головная боль, расстройство желудочно-кишечного тракта, снижение сопротивляемости организма, а следовательно восприимчивость к вирусным заболеваниям, проявляются различные формы аллергии, повышается артериальное давление, нарушается ритм сердечной деятельности и пожалуй самый частый симптом – это бессонные ночи.

Само собой разумеется, что никто не хочет показывать и признавать, что у него что-то не получается; что где-то он не справляется с выдвинутыми требованиями, даже если эти требование сотрудник выдвинул сам. К сожалению, такая борьба со своими эмоциями и отсутствие возможности выразить их и обсудить сложившуюся ситуацию, еще более

усугубляет положение вещей. Становится заметным отсутствие инициативы и энтузиазма. Появляется чувство беспомощности и безнадежности. Формируется негативная позиция относительно себя, окружающих, работы, да и вообще — жизни. Физическая усталость, а нередко и заболевание сопровождают человека везде и всегда. Пропадает осмысленность окружающих вещей.

На организационном уровне подобное состояние может иметь довольно трагические последствия. Человек становится менее внимательным, повышается опасность травматизма, уменьшается продуктивность и качество работы. Также изменяются пристрастия к питанию и режим работы, повышается эмоциональный фон, агрессивность. Появляются проблемы в общении. Человек ищет разрешения своих проблем в доступных методах, как алкоголь, наркотики и пр. В итоге либо сотрудник сам уходит с работы, либо его увольняют.

Заработав себе негативный опыт, подсознательно человек не хочет его повторять, поэтому избегает повторяющейся ситуации, объясняя себе и другим, что, мол это не мое, я не подхожу, мне это не подходит и т.д., закрепляя свое отношение на уровне убеждений и, соответственно, ставя крест на данной профессии или должности.

Работодатель, тоже несет убытки, поскольку оплачивает больничные листы, не имея при этом никакой результативности. К низкому качеству добавляются еще и конфликты в коллективе, на улаживание которых уходит энергия и время самого работодателя. Понижается конкурентоспособность всей компании. Следовательно, проявления синдрома «сгорания» не несет никому пользы, а скорее наоборот, может вывести из строя всю организацию. Поэтому необходимо своевременно заметить и принять меры по устранению очага выгорания и источника стресса.

Каковы же причины «выгорания»?

Сотрудник, получая новую должность или меняя место работы, сталкивается с ожиданиями, как со своей стороны, так и со стороны работодателя. Оба этих фактора играют немаловажную роль в профессиональной состоятельности человека. Предпосылками со стороны работодателя могут быть выдвинутые планы, стандарты к выполнению тех или иных задач, нормированные стратегии, слишком жесткие правила, надежды по отношению к новому сотруднику и жестко поставленные цели.

Сотрудник же имеет свойства использовать эти предпосылки для наращивания плодородной почвы к «сгоранию» или использует свои личностные компоненты. Это хорошо известные нам элементы личности. Есть ли кто-то, кто не замечал в себе черточек перфекционизма? А кто из нас добровольно не пробовал встретить вызов судьбы лоб в лоб? Это свойственно многим и это полезные качества для сотрудника. А кто из нас может смело и во всеуслышание признать, что имеет пробелы в тех или иных компетенциях, заранее зная, что не имеет ни теоретического ни практического опыта в той или иной области и беря очередную должность (может единственный подарок судьбы) «на ура»? Это даже нормально, если человек, заступая на новую должность, не знает всех деталей и не владеет всеми компетенциями, кто-то скажет — научится. Конечно, научится, но только вот работать ему нужно уже сегодня, а компетенции придут только завтра.

Очень важным аспектом в развитии синдрома выгорания является также внутренний локус контроля сотрудника. Причем как излишняя уверенность в своем поведении и правильности выбора, так и зависимость от мнения окружающих, может сослужить человеку медвежью услугу. Но самым большим врагом для нас являемся мы сами. Наше собственное желание ставить перед собой труднодостижимые цели, наше желание быстро и безболезненно влиться в коллектив, а следовательно соответствовать выдвинутым стандартам. Поэтому важная роль в предотвращении развития синдрома выгорания ложится именно на работодателя.

Какие есть средства и как бороться с появившимися симптомами?

Пожалуй, одним из самых важных способов предотвратить выгорание является повышение компетенции руководящего состава организации, а именно ключевых лиц, отвечающих за набор, передвижение и развитие персонала. Если сотрудник может себе

позволить устраиваться на работу «вслепую», руководствуясь только седьмым чувством и фортуной, то задача менеджера по персоналу или же управленца, выполняющего эту задачу, выявить полное соответствие этого сотрудника данной вакансии, составить его профиль компетенций и в дальнейшем продолжать работу по устранению так называемых пробелов и несоответствий.

Поведение непосредственного руководителя сотрудника, его стиль управления, общения, и общая культура организации стоит не на последнем месте. Во многих организациях не принято давать сотрудникам (в том числе и руководителям среднего звена) конструктивную обратную связь, хвалить их за достижения и напрямую говорить с ними о том, как видят их окружающие, какие ожидания имеет организация, работодатель по отношению к данному сотруднику. И это жаль. Ведь конструктивная обратная связь является универсальным оружием против «сгорания», независимо от типа локуса контроля сотрудника.

В процессе сотрудничества необходимо наблюдать за удовлетворенностью сотрудников. В рамках небольших неформальных организаций это можно делать незаметно для окружающих в процессе ежедневных проявлений интереса к своим сотрудникам. В крупных, разрозненных организациях, где нового сотрудника на работу принимает менеджер по персоналу и дальнейшие их дороги не соприкасаются, нужно разработать систему развития персонала, включив туда ежегодные опросники удовлетворенности, беседы развития, специальные программы. Хотя, для получения более объективных данных и то и другое можно совмещать и проводить чаще.

Полученные данные нельзя складывать на полочку, поставив галочку – проведено исследование. С этими результатами нужно работать, их нужно анализировать, рассматривая как сравнительные тенденции между отделами, так и ответы индивидуальных участников. Здесь каждый руководитель должен задать себе вопрос: *«Что я могу сделать для того, чтобы моему сотруднику нравилось бы работать в моей организации?»*. И не всегда ответы находятся в области финансов и нематериальных благ. Зачастую проблема лежит в выполнении тех или иных функций. Поэтому выявление удовлетворенности сотрудника теми или иными функциональными обязанностями было бы хорошим подспорьем для проведения возможных изменений в организации.

Также, важным элементом является повышение компетенции самого сотрудника, ведь это основная причина, почему человек «сгорает» — не хватает знаний. К этому направлению необходимо тоже подойти системно и внимательно учитывать потребности как со стороны сотрудника, так и со стороны организации. Идеальным вариантом считается работающая система обучения в организации, когда учитывая объективные потребности развиваются различные стороны компетенций поочередно. Именно из-за нехватки знаний «сгорают» люди, работающие на продажах.

Продажи — это наука, отдельная дисциплина, которую нужно очень подробно и хорошо изучать. И не только изучать, но и применять полученные знания на практике. Тогда и только тогда сотрудников не будет подстерегать опасность неудачи. Именно тогда он будет подкован и уверен в себе. Именно тогда он сможет делать результативные продажи. Также дела обстоят и с управленцами. Имея возможность в нужный момент пополнить запас своих знаний, получить совет или поддержку в правильности своего решения от более компетентных коллег, руководитель сможет чувствовать себя безопасно, а, следовательно, не будет подвержен стрессу.

Коленова М. И.
Научный руководитель: Огнева Н. И.

ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА СТРАХОВЫХ УСЛУГ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Страхование в нашей стране развивается медленными, но верными темпами. В последние годы темпы роста собираемых премий, как правило, заметно превышали темпы инфляции. К прежним видам страхования (таким как имущественное страхование и личное) добавилось много нового. Проводятся операции по таким мало известным видам страхования, как страхование строительно-монтажных рисков на случай простоя, обязательное страхование автогражданской ответственности, экологическое страхование, страхование ответственности товаропроизводителя. Впервые стало разрабатываться и применяться смешанное страхование жизни, которое состоит из трех компонентов - рискового, сберегательного и накопительного.

По итогам 2007 г. страховой рынок РФ занимал 25 место в мире по объему собранных премий (17 521 млн. долл.) с долей в 0,51% мирового рынка, что сравнимо со страховыми рынками таких стран как Португалия, Финляндия, Норвегия и Гонконг. Тройка лидеров по данному показателю по-прежнему неизменна. На первом месте с долей в 33,36% находятся США 1 142 млрд. долл. Второе место принадлежит Японии 476 млрд. долл. США, а именно доля в 13,91%. Третье место устойчиво занимает Великобритания 300 млрд. долл. с долей в мировой премии 8,76%.

По объему премии Россия занимала 4 место среди девяти стран мира, сбор премий в которых колеблется в пределах от 10 млрд. до 20 млрд. долл. США. Однако в последние два г. темпы роста премии в РФ упали в реальном же выражении -1,7% в 2006 г. и -7% в 2007 г.. В 2007 г. РФ принадлежала к числу всего девяти стран, показавших в 2007 г. отрицательные темпы прироста взносов, скорректированных на инфляцию.

По удельным показателям российский страховой рынок в шестом десятке: по доле премии в ВВП Россия находится на 57 месте, соседи по этому показателю – Эстония, Сербия и Черногория, Колумбия и Венгрия; по показателю плотности (премия на душу населения) страхования российский рынок на 52 месте, соседи – Мексика, Венесуэла, Аргентина и Бразилия.

Особый интерес представляет сравнение российского рынка страховых услуг со страховыми рынками Центральной и Восточной Европы, как находящимися в наиболее близких экономических условиях. По объему премии российский рынок страховых услуг самый крупный из указанной группы стран, он почти вдвое опережал в 2007 г. по этому показателю рынок Польши (9 443 млн. долл.) и почти в четыре раза – рынок Чехии (4 869 млн. долл.). Самые высокие темпы реального прироста страховой премии в 2007 г. по сравнению с 2006 г. были в Болгарии (22%), Эстонии (20%), Румынии (17,1%), и Литве (11%). Страхование жизни из стран этой группы росло наиболее высокими темпами в Украине (51,4%), Эстонии (50,8%), Венгрии (20,4%) и Польше (20,3%). Самые высокие реальные темпы прироста в общем страховании наблюдались в Болгарии (19,8%), в Румынии (14,9%), в России (12,0%). Рынок в страховании жизни в РФ в 2007 г. в реальном выражении упал на 78%

По итогам 2007 г. на рынке страховых услуг России 1 075 зарегистрированными в реестре страховщиками было собрано взносов на общую сумму 490,6 млрд. р., что в номинальном выражении больше показателя предыдущего г. всего на 4%. При этом, 59,3% из полученных премий пришлось на добровольное страхование, а 40,7% на обязательные виды. Наметившаяся тенденция роста обязательного страхования и сокращения добровольного подтвердилась в 2007 г.. Так, премии по добровольному страхованию сократились на 9,2%, в тоже время премии по обязательному страхованию выросли на 32%. В структуре взносов 5,2% приходится на страхование жизни и 94,8% на страхование иное, чем страхование жизни. Примечательно, что если по всем добровольным видам страхования совокупная премия сократилась по сравнению с 2006 г. на 9,2%, то по видам добровольного страхования иного, чем страхование жизни рост наблюдался в пределах от 20% до 30% (Таблица 1).

В ходе проведенного обзора рынка страховых услуг России среди регионов были выявлены рынки-лидеры по показателю собранных взносов без учета ОМС. Напомним, что

лидирующее положение по итогам 2008 г. принадлежит Центральному федеральному округу (198,7 млрд. р.); второе место за Приволжским федеральным округом (41,4 млрд. р.); третье занимает Северо-Западный федеральный округ (31,1 млрд. р.); далее идет УФО (26 млрд. р.); СФО (25,1 млрд. р.); ЮФО (16,8 млрд. р.) и, наконец, ДФО (8,4 млрд. р.) (Таблица 2).

Анализ рынков страховых услуг федеральных округов в разрезе макроэкономических индикаторов степени развитости страховых рынков, таких как доля премий в ВВП (показатель уровня проникновения страхования), а также уровня взносов на душу населения (показатель плотности страхования), показывает большую дифференциацию округов по степени развитости страховых отношений.

Бесспорным остается лишь лидерство ЦФО как по показателю уровня проникновения страхования, так и по показателю плотности страхования. Необходимо отметить, что по рассматриваемым показателям ЦФО в 2008 г. значительно опережает результаты, полученные в среднем по стране. Если в среднем на российском страховом рынке уровень проникновения страхования в 2008 г. установился на отметке 2,81%, а плотность страхования составила 3 289 р., то соответствующие показатели в ЦФО в том же г. были 6,66% в ВРП округа и 8 142 р. на одного жителя центрального региона. Это свидетельствует о том, что страховой рынок ЦФО действительно развивается более динамично и интенсивно, нежели остальные регионы РФ, что связано с концентрацией крупных рисков в Москве и Московской области, а также концентрации компаний-лидеров рынка в исследуемом округе.

Сложившаяся в 2008 г. на страховом рынке УФО ситуация еще раз подтверждает присущие всему рынку страховых услуг РФ тенденции сокращения сегмента страхования жизни и увеличения отрасли имущественного страхования, развития ДМС и страхования от несчастного случая, а также укрепления обязательных видов страхования на страховом поле.

Темп роста страхового рынка по собранным премиям в 2008 г. составил 22%, по выплатам – 29%. При этом наибольший объем выплат пришелся именно на II полугодие прошлого года. Наиболее емкий сегмент рынка страховых услуг (кроме ОМС) – страхование имущества, рост которого в 2008 г. по сравнению с 2007 г. составил 15%.

Традиционно второе полугодие более продуктивно для сбора премий в сегментах ОМС, ОСАГО, страхование имущества, что обеспечивает рост всего объема премий по отношению к первому полугодию. Например, в 2007 г. он составил 16%, но в 2008 г. – только 1%. Сокращение объема собранных премий во II полугодии 2008 г. по отношению к I полугодию произошло в личном страховании и ОСАГО. Наибольший регресс продемонстрировало личное страхование (сокращение объема в 2 раза).

Общий показатель уровня выплат во втором полугодии 2008 г. заметно вырос – на 12% в целом для всех сегментов. Наиболее заметный рост уровня выплат оказался характерен для сегмента личного страхования – в 2,6 раза по сравнению с первым полугодием за счет серьезного сокращения объема премий.

За прошедшие годы страховые компании привыкли жить за счет огромного прироста – из года в год он составлял 20–40%. Рынок страховых услуг шиковал, используя приходящие сегодня деньги отчасти для покрытия ответственности завтрашнего дня, отчасти для привлечения клиентов – с помощью выплат огромных вознаграждений. Но прогноз, составленный аналитиками компании MARCS на 2009 г., неутешителен – ожидается падение рынка минимум на 8%, до 490–510 млрд р. (без учета ОМС). Наиболее ощутимые потери понесут сегменты страхования имущества, каско, добровольного медицинского страхования (ДМС) и страхования от несчастного случая или болезни.

Страхованием жизни в России занимается пока еще очень малое число компаний, поэтому мы переживаем кризис немного легче, чем наши «старшие» братья». Хотя в молодости рынка тоже кроются проблемы: «Многие компании только что начали работать, они уже «потратились» – вложили достаточно серьезные инвестиции, чтобы заниматься этим бизнесом, а теперь вынуждены резать те самые инвестиции и частично закрывать офисы, так что они в непростом положении. Выжить можно, ведя четкий мониторинг и контроль расходов.

Борьба с кризисными явлениями на рынке страховых услуг должна вестись в трех направлениях. Первое – это оптимизация кадрового состава. Хотя надо оговориться, что эта мера сама по себе абсолютно недостаточна. Проще всего уволить персонал и таким образом поправить свое финансовое положение, однако это не выход. Также необходимо заниматься оптимизацией всех видов издержек и внедрять экономные решения. И третья необходимая мера – это жесткая селекция страхового портфеля, выделение убыточных продуктов и их исключение.

В сегодняшних условиях можно точно сказать о приоритетных задачах страховых компаний Российской Федерации - необходимо разрабатывать удобные, коммерчески привлекательные для населения и организаций правила и условия различных видов личного и имущественного страхования. В настоящее время определилась тенденция к расширению и росту объёмов имущественного страхования, однако уровень страховой защиты многочисленных рисков, связанных с ростом, эксплуатацией основных фондов, с защитой от огня, остаётся крайне низким. Одной из главных доминирующих причин медленного развития страхования имущества юридических лиц является отсутствие четко выработанного правового регулирования.

Страховое дело в России должно развиваться как самостоятельный экономический инструмент. В перспективе оно не должно сдерживаться границами отрасли или предприятий, объединенных в финансово-промышленную группу. Страховые компании должны идти по пути объединения между страховщиками. Обмен акциями, взаимное участие в уставных капиталах - наиболее реальный путь развития страхового бизнеса в условиях российского рынка. Для того, чтобы спасти отечественное страхование, необходима серьёзная протекция со стороны государства, иначе мы достигнем сегодняшнего уровня западных стран не раньше, чем через 50 лет. Необходимо резко увеличить требования к уставному капиталу страховщиков и принимать законы, способствующие развитию страховых операций. В связи с возникновением проблем в сфере страхового регулирования и налогового законодательства Департаменту страхового надзора необходимо расширять сеть своих региональных инспекций, увеличить число сотрудников, улучшить техническую базу, организовать подготовку и переподготовку своих кадров.

Колесникова Н.В.
Научный руководитель: Бурыкин А.Д.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Переговоры являются одной из важнейших форм социального партнерства. Коллективные переговоры — это основанные на диалоге (обмене мнениями) представителей работников и работодателей взаимоотношения, результатом которых является выработка проекта коллективного договора, соглашения и их заключение, установление коллективных условий труда.

Отметим, что в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 154 1981 г. «О содействии коллективным переговорам» термин «коллективные переговоры означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях:

а) определения условий труда и занятости;

б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;

в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Согласно ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение *семи календарных дней* со дня получения предложения, направив инициатору

проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Трудовым кодексом (ст. 37) регламентировано несколько возможных случаев *организации коллективно-переговорного процесса* со стороны работников:

а) две или более профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора. Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, при этом в его состав должен быть включён представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников;

б) первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа;

в) если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников;

г) в случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю предложения о начале переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих *пяти рабочих дней* создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение *одного месяца* со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Отметим, что в соответствии с положением Конвенции МОТ № 154 1981 г. 2О содействии коллективным переговорам» термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях:

а) определения условий труда и занятости;

б) регулирования отношений между работодателями и трудящимися;

в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Согласно ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение *семи календарных дней* со дня получения предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Трудовым кодексом (ст. 37) регламентировано несколько возможных случаев *организации коллективно-переговорного процесса* со стороны работников:

а) две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора. Формирование такого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, при этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников;

б) первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа;

в) если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников;

г) в случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю предложения о начале переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих *пяти рабочих дней* создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение *одного месяца* со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений, сроков и места проведения переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа на свое предложение.

При ведении коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу *не позднее двух недель* со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров, не разглашая при этом сведения, которые относятся к охраняемой законом тайне.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то, согласно ст. 38 ТК РФ, составляется *протокол разногласий.* Урегулирование возникших разногласий производится в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

Участие работников в управлении организацией. Это важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одна из форм социального партнерства. Оно осуществляется непосредственно или через представителей и регулируется Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также учредительными документами организации и коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, другими федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право *получать от работодателя информацию* по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации и коллективным договором. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать и заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

К иным формам участия работников в управлении организацией следует, в частности, отнести право профессиональных союзов, закрепленное в ст. 16 Закона о профсоюзах, иметь по уполномочию работников своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Расширять формы социального партнерства предлагает и Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (принята 28 июня 1967 г.).

Следует отметить, что в настоящее время институт участия работников в управлении организацией практически бездействует, поскольку в законодательстве не предусмотрены ни механизмы его реализации, ни гарантии такого участия. Оно зависит лишь от доброй воли работодателя.

И.С.Косых, С.В.Семёнова
Научный руководитель: А.Я. Ярославцев

ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СФЕРЕ КОМПЬЮТЕРНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Компьютерные преступления приобрели в странах с развитой телекоммуникационной инфраструктурой настолько широкое распространение, что для борьбы с ними в уголовное законодательство были введены специальные составы преступлений. Традиционные меры гражданско-правовой ответственности, ориентированные, прежде всего на возмещение убытков, не смогли сыграть роль сдерживающего фактора и воспрепятствовать широкому распространению этого вида правонарушений.

Говоря о системе безопасности, необходимо иметь четкое представление о том, что она защищает и от чего (или от кого), поскольку главной функцией системы безопасности является противодействие угрозам со стороны людей и техники. Каждая реализованная угроза влечет за собой тот или иной ущерб. Противодействие реализации угрозы призвано снизить величину ущерба до минимума. Оценка вероятности появления угроз и ожидаемых размеров потерь является достаточно сложной задачей. В связи с этим при реализации политики безопасности и выборе системы защиты в первую очередь учитывают такие факторы, как бесконфликтность работы выбранных средств защиты, возможность получения полной информации о механизмах защиты и способах противодействия ей, а также гарантии, предоставляемые пользователям со стороны изготовителей.

Современный этап развития общества характеризуется бурным развитием и внедрением средств связи, вычислительной техники и новых информационных технологий практически во все сферы человеческой деятельности. Все это привело к формированию так называемого «кибернетического пространства», впитавшего в себя не только общечеловеческие культурные ценности, но, к сожалению, и все присущие обществу пороки.

«Информационная революция» застигла Россию в сложный экономический и политический период и потребовала срочного регулирования возникающих на ее пути проблем. Между тем, как известно, правовые механизмы могут быть включены и становятся эффективными лишь тогда, когда общественные отношения, подлежащие регулированию, достаточно стабилизировались.

Назревшая необходимость в установлении ответственности за правонарушения, совершаемые в области компьютерных технологий, предопределила соответствующие законодательные инициативы. В частности, в Уголовный Кодекс Российской Федерации 1996 года внесены принципиально новые для отечественного уголовного законодательства виды преступлений, объединенные в самостоятельную 28-ю главу УК – «Преступления в сфере компьютерной информации». Такой подход, несомненно, верен и соответствует мировым правовым тенденциям.

Транснациональный характер компьютерной преступности, быстрые темпы ее распространения, появление новых видов преступлений стали объективной причиной объединения государств в борьбе с этим социально-опасным явлением. 23 ноября 2001 года в Будапеште была принята Европейская конвенция по киберпреступлениям. Согласно этой конвенции компьютерные преступления подразделяются на четыре группы:

1. «Преступления против конфиденциальности, целостности и доступности компьютерных данных» - «Незаконный доступ», «Незаконный перехват», «Вмешательство в данные», «Вмешательство в систему» и «Ненадлежащее использование устройства»;
2. «Преступления, связанные с компьютером» - «Подлог компьютерных данных» и «Компьютерное мошенничество»;
3. «Правонарушения, связанные с компьютером»
4. «Преступления, связанные с нарушением авторского права и смежных прав» - составы нарушения таких прав.

Отсутствие в нашей стране опыта уголовно-правового регулирования «компьютерных правоотношений» в области такого достаточно пока необычного для многих (в том числе и для законодателей) объекта как «кибернетическое пространство» повлекло за собой то, что ряд формулировок уголовно-правовых новелл страдает отмеченным выше недостатком.

С криминалистической точки зрения, наиболее важным для правильной квалификации преступления в сфере компьютерной информации является факт представления этой информации в виде, предназначенном и пригодном для ее обработки, хранения и передачи с использованием электронных технических средств, список которых не ограничивается исключительно компьютерами. При этом смысловое содержание информации уходит на второй план, так как в машинном виде оно всегда представлено одинаково – в виде, определяемом физической природой материального носителя информации.

Существует большое число информационных систем и сетей, не имеющих собственника, однако широко использующихся в серьезных практических приложениях. Ярким примером может служить всемирная сеть Internet.

Таким образом, компьютерную информацию как объект преступного посягательства, правильнее было бы определить следующим образом:

Компьютерная информация – это информация, представленная в специальном (машинном) виде, предназначенном и пригодном для ее автоматизированной обработки, хранения и передачи, находящаяся на материальном носителе и имеющая собственника, установившего порядок ее создания (генерации), обработки, передачи и уничтожения.

Вторым базовым понятием, широко используемым в статьях Уголовного кодекса, посвященных преступлениям в сфере компьютерной информации, является ЭВМ – электронная вычислительная машина. Большинство авторов комментариев УК для пояснения данного понятия используют классическое определение, заимствованное из технических наук, в соответствии с которым под ЭВМ понимается устройство, выполненное на электронных приборах и состоящее из ряда основных функциональных элементов: логических, запоминающих, индикационных и ряда других.

Судебное расследование компьютерных преступлений обычно бывает более сложным, нежели других видов преступлений. Оно требует специальной технической подготовки и в большей степени зависит от показаний свидетелей-экспертов. Обвинение в процессе по делу о компьютерном преступлении должно строиться так, чтобы судья и присяжные, мало знающие о компьютерах и их работе, смогли разобраться в очень сложных технических документах. Свидетели должны убедительно объяснить, почему последствия «неосязаемой» потери данных, являющихся чьей-либо собственностью, или нарушение работы компьютера столь же серьезны, как и ущерб при хищении материальных ценностей (а часто и более серьезны).

Способ совершения преступления слагается из комплекса специфических действий правонарушителя по подготовке, совершению и маскировке преступления. Обычно преступники, совершая эти действия, оставляют определенные следы, которые впоследствии позволяют восстановить картину происшедшего, получить представление о своеобразии преступного поведения правонарушителя, о его личностных данных.

Отечественная криминалистическая наука стала всерьез заниматься вопросом характеристики способов совершения компьютерных преступлений лишь в начале 90-х годов. В этом плане мы отстаем от зарубежных исследователей почти на 20 лет. В настоящее время можно выделить свыше 20 основных способов совершения компьютерных преступлений и около 40 их разновидностей. И их число постоянно растет. Выделяется 5 основных групп способов совершения компьютерных преступлений. Классифицирующий признак – метод использования преступником тех или иных действий, направленных на получение доступа к средствам компьютерной техники с различными намерениями:

- аудиоперехват;
- видеоперехват;

– «Троянские кони»;
– компьютерные вирусы;
– подмена данных и другие.

Почти все виды компьютерных преступлений можно так или иначе предотвратить. Мировой опыт свидетельствует о том, что для решения этой задачи правоохранительные органы должны использовать различные профилактические меры. В данном случае профилактические меры следует понимать как деятельность, направленную на выявление и устранение причин, порождающих преступления, и условий, способствующих их совершению. В нашей стране разработкой методов и средств предупреждения компьютерных преступлений занимается криминалистическая наука. Это наука о закономерностях движения уголовно-релевантной информации при совершении и расследовании преступлений и основанных на них методах раскрытия, расследования и предупреждения преступлений. Как видно из определения, предупреждение преступлений является важной составной частью методологии криминалистики.

История мирового технического прогресса знает немало примеров того, как новейшие достижения человеческой мысли, призванные служить во благо, использовались совсем не по назначению. Для поиска примеров не обязательно обращаться к эпохе великих открытий. Подтверждения этого факта, пусть не столь значительные и не всем заметные, можно обнаружить и в настоящем. Многие из них связаны с одной из характерных особенностей нашего времени – компьютерными технологиями.

Создать абсолютно стойкую систему защиты также невозможно, как невозможно создать универсальную систему взлома. Поэтому при использовании системы защиты необходимо четко представлять диапазон ее применимости и ее способность противостоять воздействию злоумышленников разной квалификации и оснащенности.

Краснова Е.А.
Научный руководитель: Т.А. Студенцова

УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Учетная политика организации является вторым по значимости после Устава документом. При грамотном подходе к ее составлению можно оптимизировать налогообложение, рационально распределить функциональные обязанности между структурными подразделениями и исполнителями организации.

На основании данных бухгалтерского учета, сформированных на базе положений учетной политики, разрабатываются и принимаются управленческие решения, основная цель которых — повышение прибыльности и эффективности производственной или торговой деятельности. Поэтому основными адресатами учетной политики являются те заинтересованные пользователи бухгалтерской информации, от которых зависит принятие управленческих решений, непосредственно направленных на повышение эффективности производства или торговли, — руководители организаций, советы директоров, общие собрания акционеров, деловые партнеры и т.п.

Способы ведения бухгалтерского учета отражаются в учетной политике. Организация самостоятельно выбирает один из нескольких способов, допускаемых законодательством Российской Федерации, нормативными актами органов, регулирующих бухгалтерский учет. Если же по конкретному вопросу не установлены способы ведения бухгалтерского учета, то при формировании учетной политики главный бухгалтер организации самостоятельно разрабатывает способ ведения учета в соответствии с бухгалтерскими стандартами.

Поскольку значения показателей, характеризующих финансовое состояния предприятия и результаты его деятельности, зависят от выбранных способов учета, при анализе необходимо выяснить, какие методы и способы учета применяет организация и

имело ли место изменение учетной политики в сравниваемых периодах.

В соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» в составе информации об учетной политике содержатся сведения о:

– способах определения дохода и финансового результата по договорам на строительство (ПБУ 2/94 «Учет договоров на капитальное строительство»);

– способах пересчета валют для статей, в основе которых лежат суммы в иностранной валюте (ПБУ 3/2000 «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте»);

– способах оценки МПЗ по их группам (видам) и о последствиях изменений способов оценки МПЗ (ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов»);

– способах начисления амортизационных отчислений по отдельным группам объектов основных средств и способах оценки объектов основных средств, полученных по договорам, предусматривающим оплату неденежными средствами, и о принятых организацией сроках полезного использования объектов основных средств (ПБУ 6/01 «Учет основных средств»);

– порядке признания выручки организации и о способе определения готовности работ, услуг, продукции, выручка от выполнения, оказания, продажи которых признается по мере готовности (ПБУ 9/99 «Доходы организации»);

– порядке признания коммерческих и управленческих расходов (ПБУ 10/99 «Расходы организации»);

– способах оценки нематериальных активов, приобретенных не за денежные средства, и принятых организацией сроках полезного использования нематериальных активов, о способах начисления и отражения в бухгалтерском учете амортизации по нематериальным активам (ПБУ 14/2000 «Учет нематериальных активов»);

– переводе долгосрочной задолженности в краткосрочную, о составе и порядке списания дополнительных затрат по займам, о выборе способов начисления и распределения причитающихся доходов по заемным обязательствам, о порядке учета доходов от временного вложения заемных средств (ПБУ 15/01 «Учет займов и кредитов и затрат по их обслуживанию»;

– способах списания расходов по научно-исследовательским, опытно-конструкторским и технологическим работам, о принятых организацией сроках применения результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (ПБУ 17/2 «Учет расходов на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы»);

– способах оценки финансовых вложений при их выбытии по группам (видам); о последствиях изменения способов оценки финансовых вложений при их выбытии; по долговым ценным бумагам и предоставленным займам — данные о применяемых способах дисконтирования (ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений»).

Как отмечалось выше, способы ведения учета оказывают влияние на результаты расчетов показателей финансовой отчетности, например:

– выбор метода начисления амортизации основных средств оказывает влияние на величину остаточной стоимости основных средств, затраты и, следовательно, на финансовые результаты деятельности организации;

– различные методы начисления амортизации нематериальных активов и установление срока их полезного использования оказывают влияние на величину текущих расходов и финансового результата. Так, при значительной стоимости нематериальных активов применение метода уменьшаемого остатка повлечет за собой существенное изменение текущих расходов организации в первые годы эксплуатации, что повлияет на величину прибыли предприятия;

– размер производственных запасов и себестоимости выпущенной продукции зависит от выбора метода оценки материалов. В условиях роста цен на МПЗ использование

метода ФИФО обеспечивает минимальную величину себестоимости и, следовательно, максимальную прибыль.

– различные методы оценки незавершенного производства оказывают влияние на ее балансовую величину (организации применяют оценку по фактической или нормативной производственной себестоимости; по прямым статьям затрат; по стоимости сырья, материалов и полуфабрикатов);

– применение действующих подходов к признанию полученных доходов и понесенных расходов также обусловливает получение различных финансовых результатов. Например, если общехозяйственные и коммерческие расходы в соответствии с учетной политикой признаются расходами периода, они полностью списываются на финансовый результат, что уменьшает прибыль от продаж. А если общехозяйственные расходы списываются на счет «Основное производство» и распределяются между реализованной продукцией, готовой продукцией на складе, товарами (в торговле) и остатком незавершенного производства в доле, относящейся к реализованной продукции, а коммерческие расходы распределяются между проданной продукцией и остатками готовой продукции на складе, прибыль от продаж увеличивается;

– выбор порядка отнесения на себестоимость проданной продукции отдельных видов расходов (путем непосредственного их списания на себестоимость по мере совершения затрат или с предварительным зачислением в резерв предстоящих расходов) и др.

Поскольку применение любого из перечисленных способов учета влияет на величину активов, обязательств и финансовых результатов организации, необходимо раскрытие всех элементов учетной политики и их изменений.

Каждая компания рассматривает характер своих операций и политику, которые пользователи ожидают увидеть представленными для того типа компании. Например, предполагается, что все компании частного сектора должны раскрывать учетную политику для налогов на прибыль, включая отложенные налоги и налоговые активы. Когда компания имеет значительные зарубежные производства или операции в иностранной валюте, предполагается раскрытие учетной политики для признания положительных и отрицательных курсовых разниц. В сводной финансовой отчетности раскрывается политика, применяемая в отношении деловой репутации и доли меньшинства.

Учетная политика может иметь важное значение, даже если суммы, показанные для текущего и предшествующего периодов, не являются существенными.

В соответствии с требованиями ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» в пояснительной записке должны быть раскрыты отличные от предыдущего года способы ведения бухгалтерского учета, оказавшие или способные оказать существенное влияние на финансовое положение, движение денежных средств или финансовые результаты деятельности предприятия. Кроме того, должны быть указаны причины этих изменений и оценка последствий их в стоимостном выражении, чтобы заинтересованные пользователи отчетности имели возможность сравнить показатели финансовой отчетности на протяжении нескольких отчетных периодов и определить тенденции их изменений.

Не считается изменением учетной политики утверждение способа ведения бухгалтерского учета фактов хозяйственной деятельности, которые отличны по существу от фактов, имевшихся ранее, или возникли впервые в деятельности организации. На практике это означает, что в течение отчетного года в действующую учетную политику можно вносить дополнения, т. е. пополнять ее состав новыми положениями в отношении разделов и объектов учета, которые ранее не встречались в деятельности организации, и поэтому порядок их бухгалтерского учета не регламентировался в данной организации.

Для формирования надежной и достоверной информации, пригодной для корректного анализа и получения обоснованных выводов, необходимо, чтобы отчетные данные были сопоставимы с аналогичными данными предшествующих периодов, т.е. скорректированы. Для приведения показателей финансовой отчетности организации в сопоставимый вид можно использовать методику международных стандартов финансовой отчетности. В

разделе «Учетная политика» МСФО 1 «Представление финансовой отчетности» отмечено, что руководство компании должно выбирать и применять учетную политику компании таким образом, чтобы финансовая отчетность соответствовала всем требованиям каждого примененного МСФО.

В международной практике решение проблемы сопоставимости для оценки показателей в условиях изменения реальной стоимости денежных средств нашло отражение в МСФО 8 «Изменения в учетной политики», МСФО 21 «Влияние изменений валютных курсов», МСФО 29 «Финансовая отчетность в условиях гиперинфляционной экономики» и некоторых других.

В ПБУ 1/2008 приведен примерный состав информации, подлежащей раскрытию в учетной политике:

- рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета;
- формы первичных учетных документов, применяемых для оформления фактов хозяйственной деятельности, по которым не предусмотрены типовые формы, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности;
- порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации;
- методы оценки активов и обязательств;
- правила документооборота и технология обработки учетной информации;
- порядок контроля за хозяйственными операциями;
- другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

Характерной чертой современного учета является его креативность, творческий характер, проявляющийся в том, что специалисты могут применять различные методы учета, поэтому для понимания финансовой отчетности организации важно знание учетных принципов и правил, на основании которых она сформирована.

Е.П. Лемешкова
Научный руководитель: В.Ф. Фомин

УЧАСТИЕ РОССИИ В ВТО: ВЫГОДЫ И ИЗДЕРЖКИ

Когда речь заходит об издержках присоединения России к ВТО, разговор обычно сводится к опасности облегчения доступа иностранных компаний на отечественные рынки товаров и услуг . «Транснациональные корпорации имеют богатейший опыт вытеснения конкурентов с рынка — и этим, безусловно, воспользуются — говорит директор сводного департамента зоны свободной торговли Исполкома СНГ Владимир Покровский. — Здесь мы можем потерять очень многое. Например, если сейчас полностью открыть рынок услуг мобильной связи, то через некоторое время никаких национальных компаний в этой сфере не будет. То же самое касается банковских услуг и товаров, особенно продовольствия, потому что страны ЕС тратят колоссальные деньги на поддержание низких цен на продовольственные товары». Во Всероссийском союзе страховщиков говорят, что со вступлением России в ВТО число российских страховщиков сократится в полтора-два раза.

Резко возражают против открытия российского рынка для продукции зарубежного машиностроения представители Новолипецкого металлургического комбината (НЛМК). «Если сегодня Новолипецкий комбинат поставляет тридцать процентов своей продукции на внутренний рынок, то в случае вступления России в ВТО он сразу этот рынок потеряет, — говорит председатель совета директоров НЛМК Владимир Лисин. — Например, сельхозмашиностроение, не выдержав конкуренции, перестанет заказывать сталь. Резко потеряют объемы производства автомобилестроители».

Еще одна отрасль, которой присоединение к ВТО сулит колоссальные проблемы, — гражданское авиастроение. «Сейчас пошлина на ввоз самолетов составляет двадцать пять процентов, — говорит гендиректор компании Александр Рубцов. — Если мы войдем в ВТО,

то пошлина будет всего пять процентов. Это создаст очень удобные условия для прихода иностранцев. Это нанесет огромный ущерб нашим производителям, поскольку мы не сможем выдержать такой конкуренции. Поэтому я считаю, что российская гражданская авиация должна войти в ВТО не ранее чем через двенадцать лет. И прежде чем входить в ВТО, необходимо, чтобы прошел процесс ее становления, на что, по нашим подсчетам, и уйдет порядка двенадцати лет».

Сокращение производства в таких отраслях, как автомобилестроение или авиастроение, неизбежно ударит по всем поставщикам комплектующих для этих производств, а это тысячи предприятий, включая такие благополучные сегодня отрасли, как черная металлургия и производство алюминия. Пока обнадеживает только то, что, во-первых, именно по этим направлениям — гражданская авиация, автомобилестроение, финансовый сектор — переговоры еще не завершены. И российская сторона занимает достаточно жесткую позицию. Вполне вероятно, что какого-то переходного периода добиться все-таки удастся. Однако, пока угроза прихода иностранных конкурентов на российский рынок не станет объективной реальностью, никакого прогресса в отечественном авто- и авиастроении ждать не имеет смысла. Сколько лет уже наше автомобилестроение защищено гигантскими импортными пошлинами от иностранных конкурентов? Около десяти. Помогло это тому же ВАЗу вывести свои модели на мировой уровень?

Приведение российского законодательства в соответствие с международными нормами, большая прозрачность экономики снизят риски кредиторов, а приход западных банков и усиление конкуренции на рынке финансовых услуг облегчат доступ к более дешевым кредитным ресурсам

Наконец, даже после вступления в ВТО в распоряжении российского правительства останется достаточно большой набор эффективных инструментов зашиты своих рынков. В первую очередь это, разумеется, валютный курс. При нынешнем уровне зависимости нашей экономики от мировых цен на энергоносители, при нашем внешнем долге всегда можно найти благопристойный повод для большей или меньшей девальвации рубля, не вызывая санкций со стороны ВТО.

Есть и более тонкие механизмы. В частности национальные стандарты на продукцию. Например, в последнее время приобрела широкую известность история о том, как США заблокировали импорт швейцарского сыра, установив стандарт на размер дырок в сыре.

Едва ли не самым главным аргументом в пользу присоединения России к ВТО с самого начала переговоров является утверждение, что в результат наши компании получат возможность защищаться в международных судебных органах от неправомерных санкций в отношении своего экспорта. В результате вступления в ВТО будто бы должны многократно возрасти объемы российского экспорта, вырасти валютная выручка, отечественные производители увеличат своё присутствие на зарубежных рынках. Но для подобного оптимизма оснований не много.

По оценкам Минэкономразвития, от разного рода ограничений нашего экспорта отечественные компании сегодня теряют 2-3 млрд. долларов в год. Андрей Кушниренко говорит, что при грамотном отстаивании своих интересов в рамках ВТО мы сможем добиться отмены или смягчения примерно половины действующих сегодня ограничений. Итого наш потенциальный выигрыш — 1-1.5 млрд. долларов в год (минус издержки, связанные с ведением судебных споров, для которых, в частности, нужны высококвалифицированные юристы, услуги которых влетают в копеечку). Немало, конечно, но и отнюдь не «многократный рост российского экспорта» (сегодня он, напомним, превышает 100 млрд. долларов в год).

Второй главный плюс присоединения России к ВТО, о котором говорят практически все его сторонники, — это возможность участия в выработке международных правил торговли с учетом российских национальных интересов.

Необходимость приведения российского законодательства в соответствие с нормами ВТО подавляющее большинство специалистов оценивает как однозначно положительный

факт. «Вступив в ВТО, Россия выйдет на единое международное правовое пространство, базирующееся на нескольких десятках соглашений, которые, в свою очередь, образуют правовую основу международной торговли, являются так называемым кодексом правил движения на мировом рынке, — говорит профессор Всероссийской академии внешней торговли Ипполит Дюмулен. — и отступать от этих правил просто глупо».

Членство России в ВТО открывает также перспективы более эффективного использования интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов посредством глобального экономического сотрудничества в условиях справедливой конкуренции, предсказуемости регулирования мировой торговли и доступа к международному механизму защиты национальных коммерческих интересов.

Сегодня уже не обсуждается вопрос, надо ли России вступать в ВТО. Мы вступаем. Краткосрочные плюсы и минусы этого шага зависят от условий, на которых мы присоединимся к Всемирной торговой организации. Пока шанс выторговать приемлемые для отечественного бизнеса условия остается.

Но присоединение к ВТО — это шаг, рассчитанный на перспективу в десятки лет. И реальный баланс потерь и приобретений будет зависеть исключительно от экономической политики российского правительства. Если многолетние разговоры о переориентации российского экспорта с энергоносителей и сырья на продукцию высоких переделов так и останутся пустыми декларациями, наши потери не окупятся никогда.

Лемешкова Е.П.
Научный руководитель: Савельева Н.А.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

Социальная ответственность бизнеса – одна из несущих конструкций в системе целей деятельности предприятий. В настоящее время от бизнеса требуется не только демонстрация высоких экономических результатов, но и существенные достижения с точки зрения социальных задач. Социальная ответственность рассматривается как добровольный отклик организации на социальные проблемы своих работников, жителей своего города, края, страны, мира.

Социально ответственная организация не только получает прибыль, не нарушая законов и норм государственного регулирования, но и учитывает человеческие и социальные аспекты воздействия своей деловой активности на работников, потребителей, а также вносит определенный позитивный вклад в решение социальных проблем общества. Достижение основной цели предприятия – рост прибыли, должно сопровождаться реализацией таких социальных целей как:

- изготовление качественных товаров и предоставление услуг для удовлетворения общественно необходимых потребностей населения;
- повышение производительности труда и создание надлежащих условий работы;
- сохранение окружающей среды;
- установление заработной платы на уровне стоимости рабочей силы;
- предоставление социальных льгот и гарантий.

Существует различие между юридической и социальной ответственностью. Под юридической ответственностью понимается следование конкретным законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что может, а чего не должна делать организация. По каждому вопросу существуют сотни и тысячи законов и нормативов: например, как обеспечить охрану окружающей среды, как осуществлять наем на работу и т.п. Организация, подчиняющаяся всем этим законам и нормативам, ведет себя юридически ответственным образом, однако при этом не может считаться социально ответственной, если не выполняет соответствующие обязательства перед обществом.

Социально ответственная стратегия организации может быть для нее исключительно

полезной. Традиционно называют следующие преимущества, которые получают организации, придерживающиеся политики социальной ответственности:

– формируется более привлекательный образ организации в обществе;

– возрастает доверие к организации;

– увеличиваются товарооборот, количество клиентов и т.д., обусловленные улучшением отношения к организации;

– появляется возможность получить более выгодные заказы;

– благодаря возросшему авторитету организация может вести более активную, эффективную политику в обществе, расширяя свою деятельность, в частности рынки сбыта;

– появляется возможность добиться снижения местных налогов и т. д.

Предпосылками для такой политики служат объективные условия, к которым прежде всего нужно отнести наличие ресурсов в организации — материальных, финансовых, человеческих.

В то же время традиционно называют и недостатки такой политики для организации:

– увеличиваются издержки производства;

– ограничивается действие закона максимизации прибыли;

– для поддержания своих доходов организация нередко повышает цены с целью покрытия издержек (средств, которые предназначены для реализации социальных программ). Следовательно, положение организации в конкурентной борьбе ухудшается;

– вложение средств в социальную сферу часто бывает неэффективным;

– невысокий уровень квалификации персонала организации в области разрешения социальных проблем и т.п.

Названные недостатки преодолеваются посредством известных средств — достижения баланса между социальной политикой и издержками.

Важнейшими принципами эффективной политики социальной ответственности, которые могут служить ориентирами для организации являются:

– помощь организации прежде всего должна быть направлена на человека;

– помощь должна быть направлена на удовлетворение основных физиологических потребностей в еде, жилье, отдыхе, чистой воде, безопасности и т. д.

Можно, например, вложить средства в:

– обеспечение жителей экологически чистой водой;

– создание дополнительных рабочих мест;

– строительство жилья для бездомных;

– бесплатное питание для неимущих, обеспечение их одеждой;

– благоустройство микрорайонов;

– помощь многодетным;

– строительство и обустройство мест отдыха;

– улучшение экологии;

– улучшение питания школьников и дошкольников; строительство школ и детских садов;

– строительство библиотек и других учреждений культуры; помощь музеям и т. д.

В современной России сложились определенные антирыночные поведенческие установки и стереотипы мышления. Некоторые проявления общественного сознания задерживают продвижение к эффективной экономике. У многих новых российских бизнесменов руководящие принципы: «Прибыль любой ценой», «Деньги не пахнут», «В коммерции все дозволено», «Не обманешь — не продашь».

Проблемы отечественного бизнеса в следующем:

1 Практически полное отсутствие у наших предпринимателей привычки и традиции услужить, обслужить, наиболее очевидно проявляющееся у работников сферы сервиса. Российский сервис часто называют словом «ненавязчивый». Только в российских салонах

можно услышать «У Вас на лбу не написано чего Вы хотите».

2 Комплекс «неполноценности», покорность, боязнь пойти «до конца», рискуя по-крупному. Психология не победителя, а вечно проигрывающего до начала игры. И вместе с тем — надежда на почти мгновенное, сказочное улучшение бизнеса («по щучьему велению»), но отнюдь не опора на собственные силы, настойчивость.

3 Зеркальное отражение предыдущего — рабская агрессивность, нетерпимость, нездоровое желание «растоптать», унизить. Иностранцы отмечают повышенную конфликтность наших людей, нежелание искать компромиссы.

4 Стремление к ограничению конкуренции, монополизму, опираясь на «блат».

5 Отсутствие имиджа делового человека, предпринимателя, что проявляется в стиле мышления, манере одеваться, вести себя. На Западе много внимания уделяется тому, чтобы произвести хорошее впечатление. С человеком, неопрятно одетым, просто дело иметь не станут.

Несмотря на общепринятую иронию в отношении «российской деловой этики», у русского бизнеса имеются большие основания для формирования собственной нравственной базы — залогом этого являются исторические корни российского бизнеса и специфика человеческих отношений. В подтверждение можно привести следующий девиз, под которым в дореволюционной России выходила газета деловых кругов «Биржевые ведомости»: «Прибыль превыше всего, но честь превыше прибыли!».

Подводя итог, можно сказать, что концепция социальной ответственности бизнеса должная включать в себя планирование развития предприятия в трех взаимосвязанных аспектах – обеспечение доходности бизнеса, забота об окружающей среде и социальные программы. Существует даже специальный термин, обозначающий такую сбалансированную систему показателей – Triple Bottom Line (в приближенном переводе – «тройная планка»). Ключевыми вопросами для менеджеров становятся:

1 Как сохранить конкурентоспособность при возросших социальных затратах?

2 Как убедить акционеров в необходимости новых долгосрочных вложений?

3 Как наладить отношения с местной властью и не попасть в кабалу, приняв на себя решение безнадежно запущенных проблем?

Для успешного функционирования организация должна уметь принимать компромиссные решения и откликаться на проблемы, возникающие в социальной среде, чтобы сделать эту среду для себя более благоприятной. Такой баланс между стремлением к прибыли и социальной ответственностью, составленный в пользу организации, столь же полезен и обществу.

Лемешкова Е.П.
Научный руководитель: Роговой А.И.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ ИЛИ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА

Как говорила Алиса из Страны чудес — иногда надо быстро бежать, чтобы оставаться на месте. Конкуренция крепчает на всех рынках, ожидания потребителей растут, рентабельность падает. И требования персонала к компании также повышаются с каждым днем. Конкуренция по всем фронтам… В хорошей компании все должно быть хорошо — и товар, и его производство, и сервис, и финансы. И люди.

Каждый участок фронта обрастает командирами с загадочными названиями — менеджеры финансовые, маркетинговые, по качеству, по развитию… И — по персоналу.

О людях разговор особый — очень уж специфический ресурс: живет своей жизнью и плохо поддается управлению. Самый капризный, одним словом. Поэтому необходимо заняться этим вопросом вплотную и поручить этот участок фронта самому терпеливому. Обычно так в компании появляется менеджер по персоналу…

Персональное счастье

С точки зрения руководителя, с появлением менеджера по персоналу, одной «головной болью» должно быть меньше. Это его забота, что бы все трудились и были довольны, пока руководитель сосредотачивается на главном — увеличением сбыта и распределением средств.

Менеджер по персоналу в относительно небольших компаниях (варианты — директор по персоналу, начальник отдела кадров, HR-менеджер и т. д.) возникает как строка в штатном расписании, как правило, по трем основным причинам.

Во-первых, из соображений «как у всех», поскольку надо не отстать от веяний моды, а то так недолго и что-нибудь полезное пропустить.

Во-вторых, компания, испытывающая бурный рост, в том числе и персонала, и стремительно обрастает кадровой документацией. Бухгалтерия также поспевает в росте и становится неприлично большой. И этот участок учета выделяется в отдельный отдел с соответствующим руководителем. Так, по крайней мере, нет ощущения, что половина офиса работает в бухгалтерии.

В-третьих, рано или поздно личные людские капризы сотрудников начинают утомлять и раздражать руководителя, и он нанимает специального человека, исходя из логики, что при Советах был профсоюз, олицетворяющий и обеспечивающий заботу о сотрудниках, а теперь необходим его аналог.

В сущности, об управлении персоналом в первых двух случаях речь даже не идет. Позиция HR настолько «сбоку» от руководителя и изолирована от всех бизнес-процессов, что никакого существенного влияния на положение компании это не оказывает. Третий случай тоже нельзя назвать управлением по своей сути, если бы не последствия…

С дальнейшей практической эксплуатацией первого варианта все понятно — если организация здоровая, обладает определенной жаждой наживы, то никакими веяниями моды ее не убьешь. Одни внедрения сменяются другими, но все это — только волна на поверхности, внедрение атрибутов. В этом случае HR занимается в свободное от отдыха время саморазвитием до тех пор, пока ему не захочется применить полученные знания всерьез. Работа HR для остальных кажется загадкой, хотя и привычной — они и не в такие игры играли. Со вторым вариантом еще проще — издержки, «размазанные» тонким слоем по разным отделам, смотрятся безобиднее. А посему, выполняя функцию учета, HR в данном случае людьми и не занимается, а чаще даже их и не видит. Решение достаточно долговечное, поскольку работает и никому не мешает. Делами человеческими по-прежнему успешно занимается руководство. Наконец, случай третий, самый распространенный — дело, наконец, доходит до персонала. Посмотрим, как это работает на практике…

Первоначальный посыл при приеме на работу менеджера по персоналу в этом случае таков — коллектив должен быть, и он должен быть доволен. Довольный коллектив лучше работает и не отвлекает личными просьбами от работы руководство. Отсюда проистекают две основные функции — набор нового персонала по мере необходимости и удовлетворение потребностей работников. Здесь остановимся еще подробнее…

Все проблемы, связанные с удовлетворенностью персонала, HR несет опять-таки, руководителю предприятия, подавая их в том свете, котором считает нужным. Интерпретация требований коллектива становится основным занятием. А тут и очередные идеи в книжках вовремя поспевают — планирование карьеры, создание кадрового резерва, программы повышения квалификации…

HR старается, как может, — все для людей. Условия труда для эффективности работы необходимо обеспечить самые благие — уют, комфорт, обеды, транспорт, бесплатный кофе-чай. Сплочение коллектива для повышения эффективности внутрифирменных коммуникаций — корпоративные праздники, дни рождения, юбилеи… Активный отдых за счет фирмы — путевки, спортзалы, походы в кино. HR становится лучшим другом персонала — ему рассказывают все проблемы, сомнения, идеи. HR ходатайствует перед руководством о выделении все новых ресурсов. Менеджер по персоналу со временем принимает сторону коллектива во всех взаимных требованиях персонала и руководства. Жизнь в компании

становится все уютнее и уютнее… Сразу видно современное предприятие — есть настоящий HR-менеджер, который по настоящему заботится о сотрудниках.

Вот тут то мышеловка и захлопывается. Эффективность работы непрерывно начинает снижаться. Комфорт начинает мешать выйти из офиса к клиентам, сотрудники воспринимают жизнь, как непрерывный праздник. Кроме того, пожелания к руководству о повышении заботы усиливаются. В пример ставят всяческие мифические компании, где мед гуще, а работать не надо почти совсем, там руководство мудрое, все наладило, и все, как будто бы, само по себе работает. И менеджер по персоналу в этом коллектив поддерживает, потому как о таких фирмах он читал в специальных журналах.

Руководитель начинает понимать, что вырастил себе профсоюз за свои же деньги. Обратно, как говорится, не всегда бесплатно — коллектив испорчен добротой окончательно. Менеджер по персоналу стал менеджером для персонала, а не для предприятия. Начинается «закручивание гаек».

Те, кто окончательно привык к оранжерейным условиям, уходят искать другую «оранжерею» — HR говорил, что где-то такие есть и много. Остальные ждут дальнейшего развития событий, затаившись. Работать, затаившись, не получается. Приходится планомерно обновлять коллектив на 100%, причем, желательно, сразу.

А началось все как благие намерения, и все делали по книжкам… Причина вроде бы очевидна — в редких книжках пишут о целях управления человеческими ресурсами. Основная масса литературы, особенно периодической, описывает инструменты достижения цели, ее саму умалчивая. Да, необходимо заботиться о персонале, условиях труда, отдыхе, обучении, карьере, потому что… Почему?

Человеческий ресурс

Теперь начнем сначала. То есть с целей. Неправильная постановка целей приводит к их довольно быстрому достижению, особенно при хорошем исполнении. И приносит всегда вреда больше, чем достижение правильной цели даже неправильными методами. Во втором случае мы медленнее до нее доберемся, в первом— придем вообще не туда.

Итак, целью компании является ее эффективность, т. е. способность к превышению доходов над расходами. Эффективность компании напрямую зависит от эффективности ее составных частей. Никого не удивляет измерение рентабельности проведения рекламной компании, маржинальной прибыли отдельно взятой хозяйственной операции. Но, почему-то все еще вызывает удивление вопрос рентабельности персонала — за исключением торгового и производственного. «Сколько он мне приносит?» — вопрос, относящийся к торговому персоналу, законен и не аморален, потому что легко подсчитывается. Эффективность же остальных лежит за рамками этого мониторинга и компания делиться на тех, кто непосредственно приносит деньги, и на «остальных», которые и есть собственно «компания».

На тех, кто создает добавленную стоимость, тратится ровно столько, сколько стоит эту стоимость добавить, на «компанию» — сколько попросят. А просить помогают менеджеры для персонала.

Это отношение, как метод экономического мышления руководства, легко подхватывает менеджер по персоналу и забывает, для чего этот персонал здесь собрали. А собрали его на предприятии не для того, чтобы о нем заботиться, хотя это необходимо.

Так почему надо заботиться о персонале? На самом деле вопрос надо ставить не «почему», а «зачем», — в этом маленьком лингвистическом отличии кроется циничный вопрос эффективности.

Только солдаты воюют за идею, генералы воюют за ресурсы. Все, что делается для персонала, должно приносить денег больше, чем в это мероприятие вложено. Потому что это ресурс.

Такой же производственный ресурс, как, скажем, станки и оборудование, только более хлопотный в эксплуатации. Ресурс, конечно, надо беречь. Остальные ресурсы предприятия говорили бы то же самое, если бы умели говорить.

Кто сказал, что о станках не надо заботиться? Если их не смазывать и не ремонтировать, они придут в негодность. Но вот украшать их гирляндами и делать самоцелью — пустая и опасная трата денег. Из станколюбия, так сказать, можно начать украсить фрезерный станок двумя цветными фонариками, он не потребует в следующем квартале повесить ему еще три. А вот с людьми сложнее — они от лишних «гирлянд» портятся и перестают работать.

На производстве за состоянием парка оборудования следит главных механик. А на предприятии за состоянием, работоспособностью и загруженностью человеческих ресурсов — HR-менеджер. И цель менеджера по персоналу — обеспечить эффективное использование сотрудников. А эффективное использование предполагает, что ничего не дается и не пропадает даром.

Менеджер по персоналу, в отличие от менеджера для персонала, всегда стоит на стороне эффективности, а это, как правило, позиция руководства. Поэтому HR всегда поддерживает руководство, а не противостоит ему в отстаивании коллектива своего права на безделье. Поэтому к хорошему менеджеру по персоналу обращаются заискивающе и не любят за то, что он не дает напрасно тратить время и деньги компании для удовольствия работников.

Менеджер по персоналу обязан заботиться об эффективности людей, а не о них самих — вот что редко пишут в журналах и учебниках. Если для повышения эффективности необходимо позаботиться об уровне образования или комфорте отдыха персонала — то надо провести тренинг и предоставить путевку в санаторий. Но никогда не надо путать инструмент достижения цели с самой целью, т. е. не надо забывать, кто на кого работает — сотрудники должны работать на предприятие, а не наоборот.

Для этого менеджеру по персоналу надо мыслить как руководителю, а не как специалисту. А для этого надо быть в определенной степени руководителем. Это уже зависит от позиции руководства.

Основной задачей менеджера по персоналу является заинтересовать людей в успехе дела, задачи, или проекта. Предприятию нет необходимости нравиться персоналу, а есть необходимость быть ему нужным.

Зачем управляем

Почему не пишут о целях управления человеческими ресурсами, во всяком случае, так часто, чтобы HR, наконец, ясно себе представлял, чем он занимается, — и роль менеджеров по персоналу в компаниях была бы примерно одинакова?

Пишут, конечно, но, как правило, в иносказательной форме. Мотивация, дескать — одна из забот менеджера по персоналу. И дальше опять — как эту мотивацию обеспечить. Оставляя опять «за кадром» цель обеспечения мотивации — и так, вроде, понятно, — чтобы работали лучше.

А если сказать прямо — как-то нехорошо получается, цинично. Поэтому и смысл существования менеджеров по персоналу в организации обретает некую загадочность.

Но если все-таки решиться и сказать как есть? Не так уж все и страшно — Главной задачей менеджера по персоналу является обеспечение наиболее полной эксплуатации умственных и физических возможностей сотрудника при минимальных затратах на него.

Лобканова И.В.
Научный руководитель: Броженко С.В.

DIE DEUTSCHE JUGEND IM NETZ (НЕМЕЦКАЯ МОЛОДЕЖЬ В СЕТЯХ ИНТЕРНЕТА)

Internet – was versteht man darunter? Man meint etwas Englisches. Eigentlich setzt sich das Wort "Internet" aus zwei Teilen zusammen: aus "inter" (lateinisch für "zwischen") und "net", der Abkürzung für "networking" (englisch für "vernetzen"). Im Rechner-Bereich bedeutet "Internet"

deshalb die Vernetzung zwischen Computernetzen. Das Internet ist also ein Computernetz-Netz.

Das Internet ist aber auch das jüngste Massenmedium. Man kann zu fast jedem Thema Informationen finden oder aber selbst einstellen.

In Deutschland wächst die Zahl der Internetnutzer, gibt es derzeit mehr als 42 Millionen Menschen. Etwa der Hälfte von ihnen ist es Jugend im Alter von 12 bis 24 Jahren. Die jungen Deutschen in diesem Alter benutzen das Internet viel öfter, als sehen fern. 75 % der Jugendlichen kommen in das Internet fünf Tage pro Woche heraus. Dabei sehen regelmäßig nur 66 % der deutschen Jugendlichen fern.

Das Internet ist für Jugendliche vor allem ein Kommunikationsmedium. 48 Prozent der Aktivitäten von Jugendlichen im Internet hätten mit Kommunikation zu tun. An zweiter Stelle der Online-Aktivitäten der Jungen stehen mit 18 Prozent Spiele. Mädchen nutzen das Internet deutlich anders als Jungen. Bei ihnen stehe die Kommunikation noch mehr im Vordergrund, während Spiele für sie weniger wichtig seien. Es gibt zwar inzwischen viel mehr Spiele für Mädchen, und die Zahlen ändern sich insofern, dass Mädchen auch mehr Spielkonsolen besitzen.

Jeder vierte jugendliche Internetnutzer in Deutschland beteiligt sich aktiv an der Gestaltung des World Wide Web. Einer Studie des Medienpädagogischen Forschungsverbundes Südwest (mpfs) zufolge stellen fast jeder dritte Junge und jedes fünfte Mädchen der 1204 Befragten zwischen 12 und 19 Jahren mehrmals pro Woche Bilder, Videos, Musikdateien oder Kommentare ins interaktive Web. Seiten mit „User Generated Content“ seien nach Suchmaschinen und Portalen bei jungen Nutzern am beliebtesten, sagte mpfs-Sprecher Thomas Rathgeb. Insgesamt sei die Zahl der Internetnutzer deutlich gestiegen: Rund 45 Prozent der 12- bis 19-Jährigen hätten vom eigenen Zimmer aus Zugriff auf das Internet.

Das Internet bietet eine ungeheure Informationsfülle: von der Boygroup über Nachrichtenportale, Sportergebnisse, Wikipedia und Berufsberatung. Diese Information ist für die Jugend interessant. In Deutschland gibt es die Meinung: Je höher die Bildung desto mehr werden Informationen genutzt. Außerdem werden Filme auf Video und DVD in bildungsfernen Szenen mehr geschaut. Trotzdem kann man nicht davon ausgehen, dass Hauptschüler weniger kreativ mit Medien umgehen als Gymnasiasten. Sie bearbeiten zum Beispiel ihre Musik häufiger am PC als die gebildeteren Jugendlichen.

In vielen Schulen bekommen schon die Schüler als Hausaufgabe auf, etwas im Netz zu recherchieren. In Schulfragen sind die Mädchen aktiver. Ansonsten sind die Jungen etwas stärker auf Informationssuche, das kann sich um Sportergebnisse, News über die aktuellen Stars oder neue Spiele drehen. Aber das aktuelle Weltgeschehen spielt ebenfalls eine große Rolle.

Die meisten Jugendlichen kommunizieren regelmäßig über das Internet und über SMS. Doch kann dieser Verkehr nicht von ihm das persönliche Treffen ersetzen. Als wichtigste Möglichkeit, sich auszutauschen, nennen 91 Prozent den persönlichen Kontakt und nur 5 Prozent das Internet. Man bestätigt die Verabredung per SMS, aber das Treffen steht weiterhin im Zentrum des Interesses.

Ein Blick in die Schlagzeilen von Tageszeitungen und in die Auslagen von Buchhandlungen lässt reihenweise Internet-Mythen erkennen. Diese erscheinen aus publizistischer Sicht durchaus attraktiv, vermögen aber einer Prüfung nicht standzuhalten. Bedauerlich ist die Mythenbildung deshalb, weil sie eine differenzierte inhaltliche Diskussion über Chancen und Risiken der digitalen Medien erschwert. Internet-Mythen können sogar gefährlich sein, wenn sie die Aufmerksamkeit von Eltern, Lehrern und Politikern auf Scheinprobleme lenken, während in anderen Bereichen tatsächlich Handlungsbedarf besteht, der unerkannt bleibt.

Die Jugendlichen leiten im weltweiten Spinngewebe den bedeutenden Teil der freien Zeit durch. Doch im Netz lauern auf sie auch Gefahren. Die Gefahren im Internet sind mannigfach, sie gehen von Drogenverkäufen, Verherrlichung von Gewalt, Fotos von Tötungsdelikten bis zur direkten Kontaktaufname über Chatrooms oder E-Mail. Kinder und Jugendliche können im Internet auf pornografische oder gewalthaltige Inhalte stoßen, sie können Opfer von Viren und Würmern oder auch von "Abzocke" werden, sie können sich in Online-Spielen verlieren und vieles mehr. Auch wenn es nur unbewiesene Schätzungen sind, so sind sie doch erschreckend: 90% der primär

pädophil orientierten Erwachsenen versuchen sich über das Internet Kindern zu nähern.

Doch dabei drei Viertel stellen persönliche Informationen online: Das sind zunächst ganz harmlos ihre Hobbys und Vorlieben. Doch immerhin 60 Prozent stellen Fotos von sich selbst und fast die Hälfte von Freunden und Familie ins Netz. 40 Prozent veröffentlichen ihre Instant Messenger-Adresse, die eigentlich nur für gute Freunde gedacht ist und sogar 26 Prozent ihre E-Mail-Adresse.

Knapp 20 Prozent der Jugendlichen sagen, dass die meisten der Freunde gewalttätige Spiele spielen. Die Frage, ob sie schon Spiele gespielt haben, für die sie eigentlich zu jung waren, beantworten etwa zwei Drittel mit ja. Da Erwachsene die Communitys meist nicht nutzen, wissen sie dort oft erst recht nicht, was ihre Kinder tun. Die Mehrheit der Familien haben nicht zu Hause Regeln für die Nutzung von Computerspielen, sowohl für den Computer als auch für Konsolen. Nur eine Minderheit, 2 Prozent der Jugendlichen, sagt, sie hätte häufig Probleme mit den Eltern wegen des Computers oder den Konsolenspielen. Für 70 Prozent ist dies jedoch nie ein Streitthema. Nur in einem Viertel der Familien setzten die Eltern überhaupt Regeln über die Art und die Inhalte der Spiele, die erlaubt sind. 30 Prozent legen fest, wie lange gespielt werden darf. Die Mehrheit der Familien stellen zu Hause keine Regel der Benutzung des Computers auf.

Es kann keinen Zweifel geben, dass die digitalen Medien namentlich für Heranwachsende Risiken mit sich bringen. Die Sicherheit der Kinder im Netz, der Schutz der Privatsphäre, der Respekt vor dem Eigentum anderer, die Frage der Gewalt in Videospielen und die veränderten Bedingungen des Lernens sind Themen, die wir ernst nehmen und mit denen sich Eltern und Lehrer, aber auch Politiker beschäftigen müssen. Entscheidend ist aber, dass die Diskussion sich an Fakten ausrichtet und nicht durch Vorurteile oder Halbwahrheiten getrieben wird. Gleichzeitig gilt es, trotz berechtigter Sorge auch die vielfältigen Chancen der neuen Technologien in den Blick zu nehmen. Beides erfordert, dass Internet-Mythen nicht unwidersprochen bleiben. Dann erst wird der Weg frei für die nötige sachliche Auseinandersetzung.

Маркелова Н.В.
Научный руководитель: доцент Н.А. Леонова

ОСОБЕННОСТИ АУДИТА ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА

Одним из направлений обеспечения устойчивости экономического роста страны, многократно подтвержденным мировой практикой, является развитие малого предпринимательства - наиболее мобильного, рискованного и конкурентоспособного сегмента экономики любой страны. Важным рычагом умелого и эффективного управления предпринимательским бизнесом является оказание субъектам малого предпринимательства высококвалифицированных услуг специалистами-консультантами аудиторских фирм, обладающих необходимыми знаниями, практическим опытом и методиками проведения всестороннего анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных организационно-правовых форм. В свою очередь, малый бизнес для аудиторских фирм является одним из перспективных сегментов рынка по оказанию консалтинговых услуг.

В настоящее время система аудита как форма финансового контроля в России еще находится в стадии становления. Происходит процесс определения прав и обязанностей органов, регулирующих аудиторскую деятельность, роли и функций государственных общественных аудиторских организаций. Продолжается реформирование системы нормативного регулирования аудиторской деятельности. В связи с этим необходимо отметить достаточный динамизм происходящих процессов в области формирования федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности, которые на сегодняшний день представлены 34 стандартами.

В ходе аудита малых экономических субъектов аудиторские организации применяют правила (стандарты) аудиторской деятельности в полном объеме. Вместе с тем для малых экономических субъектов характерен ряд специфических особенностей, которые оказывают

влияние на порядок проведения аудита таких субъектов. Данные особенности бывают, как правило, вызваны следующими факторами:

- ограничение или отсутствие разделения полномочий сотрудников, отвечающих за ведение учета и подготовку отчетности;

- преобладающее влияние владельца и (или) единоначального руководителя на все стороны деятельности такого экономического субъекта.

При планировании аудиторских процедур аудиторские организации выбирают методику аудита, руководствуясь в первую очередь соображениями возможности разделения ответственности и полномочий сотрудников, отвечающих за ведение учета, особенностями организации системы бухгалтерского учета и документооборота субъектов, а не только критериями отнесения организации к субъектам малого предпринимательства, основанными на виде деятельности, структуре уставного капитала и средней численности работников, предусмотренными другими нормативными актами Российской Федерации.

Во время аудита малых экономических субъектов особое внимание необходимо уделить следующим потенциальным факторам риска:

- учетные записи могут вестись нерегулярно, без последовательного соблюдения формальных требований, могут не отражать реального положения дел, что повышает риск искажений бухгалтерской отчетности;

- руководители экономического субъекта могут ошибочно предполагать, что в ходе аудита, предусматривающего выдачу аудиторского заключения, аудиторская организация дополнительно окажет услуги по восстановлению учета, исправлению допущенных ошибок, подготовке бухгалтерской отчетности;

- вследствие меньшего, чем в иных экономических субъектах, количества учетных работников по объективным причинам невозможно обеспечить надлежащее разделение их ответственности и полномочий;

- в условиях малых экономических субъектов возможна ситуация, когда сотрудники, ведущие бухгалтерский учет, одновременно имеют доступ к таким активам экономического субъекта, которые легко могут быть сокрыты, изъяты или реализованы, что может способствовать возникновению злоупотреблений;

- если малый экономический субъект осуществляет большое количество операций за наличные деньги возможна ситуация, когда выручка не фиксируется или занижается (с целью нарушения требований налогового законодательства), а расходы - завышаются (с целью провести как производственные затраты средства, направленные на личное потребление руководящих работников);

- при ограниченном числе сотрудников, ведущих бухгалтерский учет, затруднены или невозможны регулярные взаимные сверки учетных данных, что повышает риск возникновения ошибок и искажений бухгалтерской отчетности.

В малых экономических субъектах дополнительный риск средств контроля возникает в области использования систем компьютерной обработки данных. Если в таком экономическом субъекте применяется единичный компьютер с упрощенной программой учета, для единичного бухгалтера или ограниченного числа учетных работников появляется возможность вводить несогласованные данные в систему учета, произвольным образом менять программную оболочку и базы данных, вносить в систему операции «задним числом», проводить операции, не получившие одобрения или утверждения в установленном порядке.

Преобладающее влияние владельца и (или) единоначального руководителя на все стороны деятельности малого экономического субъекта может иметь как положительное, так и отрицательное воздействие на систему внутреннего контроля и достоверность бухгалтерской отчетности такого субъекта. С одной стороны, персональный контроль руководителя может способствовать повышению надежности учета экономического субъекта в ситуации, когда альтернативные средства внутреннего контроля по объективным причинам затруднены или невозможны. С другой стороны, преобладающее влияние

руководителя может способствовать нарушению общеустановленных контрольных процедур, повышать риск нарушения законодательства, способствовать появлению преднамеренных существенных искажений бухгалтерской отчетности.

Аудиторские организации добиваются, чтобы система бухгалтерского учета малого экономического субъекта отвечала всем установленным законодательством РФ требованиям.

Поскольку документирование изучения и оценки системы бухгалтерского учета в рамках системы внутреннего контроля должно соответствовать масштабу проверяемого экономического субъекта, для малых экономических субъектов такое документирование, как правило, проводится в упрощенном виде по сравнению с документированием иных экономических субъектов.

В международной практике существует положение по международной аудиторской практике, регламентирующее проведение аудита малых предприятий, - ПМАП - 1005 «Особенности аудита малых предприятий», в котором приводятся руководящие принципы и правила аудита малых предприятий. Внимание аудитора обращается на повышенный аудиторский риск при проверке такого хозяйствующего субъекта. Факторами риска выступают:

- высокая степень зависимости принимаемых решений от одного лица (учредителя или руководителя);
- низкий уровень качества внутренней системы контроля из-за отсутствия специализированной службы бухгалтерского учета и ведения бухгалтерского учета привлекаемыми специалистами или лично руководителем;
- отсутствие необходимости подвергаться обязательному аудиту;
- наличие стимулов к искажению отчетности;
- низкий уровень менеджмента в целом и финансового менеджмента, в частности, а также экономического образования ведущих специалистов.

ПМАП 1005 также содержит рекомендации по применению малыми предприятиями международных стандартов аудита. Так, в связи с применением МСА 320 «Существенность в аудите» рекомендуется использовать показатели, наиболее подходящие для малого предприятия, - прибыль до налогообложения, выручка от продажи, валюта баланса.

В связи с применением МСА 530 «Аудиторская выборка и другие процедуры выборочного тестирования» у малых предприятий рекомендовано проверять:

- либо 100% элементов генеральной совокупности;
- либо 100% определенной части генеральной совокупности;
- либо 100% объектов с определенным уровнем стоимости.

По мнению специалистов в области аудита, необходимо пополнение системы федеральных стандартов (правил) аудиторской деятельности новым стандартом «Особенности аудита и услуг, сопутствующих аудиту, в малом предпринимательстве», в котором были бы четко описаны соответствующие процедуры аудирования.

Учитывая высокий риск аудирования малого предприятия из-за состояния системы его внутреннего контроля, в стандарте целесообразно закрепить обязанность аудитора тестировать или (по мере необходимости) сканировать 100% элементов генеральной совокупности.

В действующих стандартах не выделена категория индивидуальных предпринимателей, признаваемых субъектами малого бизнеса. Напомним, что ст. 1 Федерального закона № 307-ФЗ от 30.12.2008г. «Об аудиторской деятельности» трактует аудит как независимую проверку бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности. В связи с этим взаимодействие индивидуального предпринимателя и аудитора, на наш взгляд, возможно в следующем аспекте.

Закон № 307-ФЗ определил состав прочих связанных с аудиторской деятельностью услуг. Он обширен и включает как постановку, восстановление и ведение бухгалтерского учета, составление финансовой (бухгалтерской) отчетности, бухгалтерское и налоговое

консультирование, так и услуги по анализу финансово-хозяйственной деятельности, оценке инвестиционных проектов, проведению маркетинговых исследований и научно-исследовательских работ. Таким образом, предлагаемые услуги достаточно привлекательны для субъектов малого предпринимательства.

Как известно, ведение бухгалтерского учета и составление финансовой отчетности являются прерогативой юридических лиц и объектом аудиторских проверок. Налоговая отчетность не подвергается аудиту с целью подтверждения ее достоверности и соответствия требованиям действующего законодательства. Обязанность проводить обязательный аудит возникает только у тех субъектов малого предпринимательства, которые функционируют в условиях образования юридического лица и подчиняются соответствующим федеральным законам.

Благодаря взаимодействию предпринимателя - субъекта малого предпринимательства и аудитора может быть повышен уровень финансового менеджмента и обеспечено экономическое обоснование принимаемым решениям.

Аудитор, осуществляя проверку субъекта малого предпринимательства и его потенциальных партнеров, должен учитывать следующее:

- роль аудита для субъектов малого предпринимательства состоит не только в том, чтобы выражать мнение о достоверности финансовой отчетности и соответствия порядка ведения бухгалтерского учета требованиям действующего законодательства Российской Федерации, но и в том (в большей степени), чтобы представлять интересы собственников во всех хозяйственных и финансовых взаимоотношениях с целью эффективности их функционирования и развития;
- содержание аудиторских процедур должно соответствовать методике, трансформированной на малое предпринимательство и закрепленной в специальных стандартах (правилах) аудита, охватывающих основные аспекты аудита и услуг, сопутствующих аудиту;
- обоснованию в форме внутрифирменных аудиторских стандартов подлежат все виды сопутствующих аудиту услуг, оказываемых субъектам малого предпринимательства с учетом региональных и отраслевых особенностей бизнеса.

Выступая управляемой системой (объектом управления), малое предпринимательство и его составные элементы подлежат обязательному аудиту, а также нуждаются в услугах, сопутствующих аудиту. Если субъект малого предпринимательства по обороту капитала (выручка от продажи) или стоимости совокупных активов на конец года не попадает в круг субъектов, подлежащих обязательному годовому аудиту, то он, как правило, испытывает потребность в получении квалифицированной услуги по широкому спектру вопросов. Субъекты малого предпринимательства достаточно часто обращаются к аудиторам за помощью в оптимизации финансовой и иной деятельности, диагностирования финансового состояния и степени финансовой устойчивости, прогнозирования вероятности банкротства, технико-экономического обоснования привлечения заемных средств (и оценки их использования), бизнес-планирования, финансового планирования, формирования пояснительной записки к годовому отчету.

Представляется, что сфера взаимодействия аудиторского сообщества с малым предпринимательством и формирующими его элементами будет расширяться как количественно, так и качественно, что обеспечит реализацию целевых установок организации бизнеса каждой из участвующих в договоре сторон. В перспективе развития аудита - усиление его прогностических функций, когда аудитор будет не просто составлять заключение по обнаруженным фактам, но и формулировать предложения относительно возможности повышения эффективности бизнеса, укрепления финансовой устойчивости и в целом потенциала конкурентоспособности как экономических систем (национальная, региональная экономика, малое предпринимательство), так и подсистем (отдельный хозяйствующий субъект или их комплекс). На наш взгляд, аудит эффективности, наряду с креативным учетом, представляет собой творческое направление, позволяющее

конструировать различные модели учетных систем с целью отбора оптимальных.

Масимова Э.Ф.
Научный руководитель: Григорьева Е.С.

УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА -ЗАЛОГ УСПЕШНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Экономические преобразования в России явились предпосылкой реформирования бухгалтерского учёта на основе международных стандартов финансовой отчётности. За последние годы в Российской Федерации разработана концепция бухгалтерского учёта в рыночной экономике, создана нормативная база его регулирования, включающая Федеральный закон «О бухгалтерском учёте», национальные стандарты - Положения по бухгалтерскому учёту (ПБУ), реформированный план счетов, методические, инструктивные материалы и т.д., вследствие чего изменилась методика учёта, его организация и финансовая отчётность. Бухгалтерский учёт стал информативнее, а отчётность — более прозрачной.

Каждая организация независимо от организационно-правовых форм собственности должна располагать экономическими ресурсами - капиталом для осуществления своей финансово-хозяйственной деятельности.

Руководство предприятия должно иметь четкое представление, за счет каких источников ресурсов оно будет осуществлять свою деятельность и в какие сферы деятельности будет вкладывать свой капитал. Забота об обеспечении бизнеса необходимыми финансовыми ресурсами является ключевым моментом в деятельности любого предприятия. Поэтому учет источников формирования и размещения капитала имеет исключительно большое значение.

Согласно Положению по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, в составе собственного капитала организации учитываются уставный (складочный), добавочный и резервный капитал, нераспределенная прибыль и прочие резервы. В бухгалтерском балансе отражается величина уставного (складочного) капитала, зарегистрированная в учредительных документах как совокупность вкладов (долей, акций, паевых взносов) учредителей (участников) организации. Уставный (складочный) капитал и фактическая задолженность учредителей (участников) по вкладам (взносам) в уставный (складочный) капитал отражаются в бухгалтерском балансе отдельно.

Минимальный уставный капитал открытого общества должен составлять не менее тысячекратной суммы минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом «Об акционерных обществах» на дату регистрации общества.

Уставный капитал ОАО «Икар» составляет 105 426 000 р., который разделен на 845 700 штук обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 100 рублей каждая и 208 560 штук привилегированных акций номинальной стоимостью 100 р. каждая.

Структура собственного капитала ОАО «Икар» в динамике представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Структура собственного капитала ОАО «Икар» в динамике

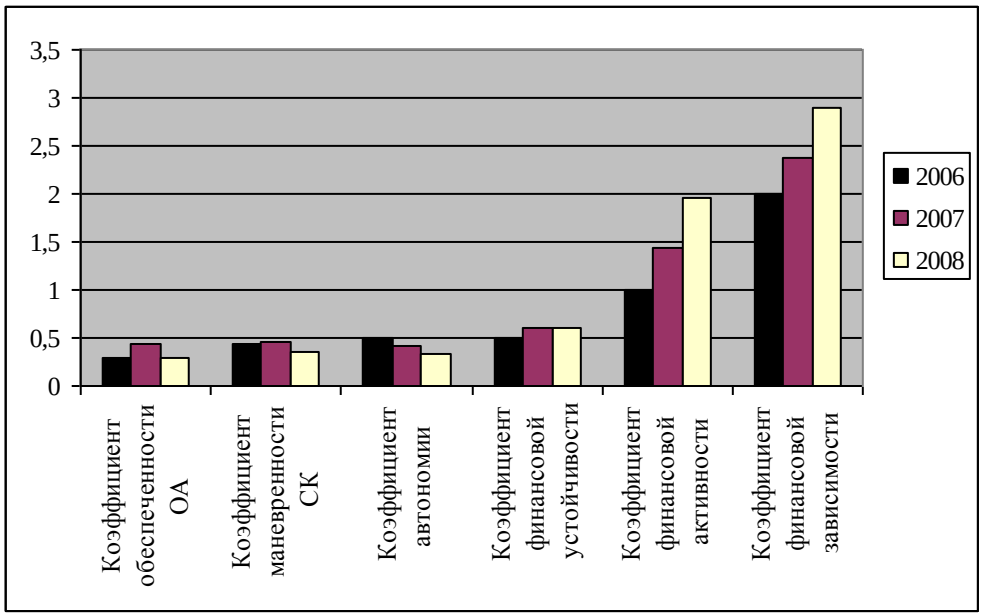
№ п/п	Показатели	Годы			Отклонения, тыс.р.		Доля в пассиве, %		
					Годы		Годы		
		2006	2007	2008	2007 к 2006	2008 к 2007	2006	2007	2008
	А	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Собственный капитал	318932	305190	323761	(13742)	18571	50,2	41,2	33,7

2	Уставный капитал	105426	105426	105426	-	-	16,59	14,3	10,98
3	Добавочный капитал	62074	62074	62074	-	-	9,77	8,37	6,47
4	Резервный капитал	15814	15814	15814	-	-	2,49	2,13	1,65
5	Фонд социальной сферы	1060	1060	1060	-	-	0,17	0,14	0,11
6	Нераспределенная прибыль (убыток) прошлых лет	134558	105911	133183	(28647)	27272	21,18	14,3	13,87
7	Нераспределенная прибыль (убыток) отчетного года	-	14905	6204	14905	(8700)	-	2,35	1,55

Не смотря на то, что в динамике доля собственного капитала ОАО «Икар» снижается, в целом в абсолютном значении в 2007 г. по сравнению с 2005 г. значение собственного капитала увеличилось на 18571 тыс. р.

Анализ коэффициентов финансовой устойчивости (структуры капитала и обеспеченности собственным оборотным капиталом) осуществляется с учетом их экономического содержания. Значения коэффициентов представлены на рисунке.

Рисунок 1 — Динамика коэффициентов финансовой устойчивости



Коэффициент обеспеченности оборотных активов характеризует степень обеспеченности организации собственным оборотным капиталом, необходимую для поддержания финансовой устойчивости. В среднем обеспеченность предприятия оборотными средствами менее 50 %.

Коэффициент маневренности собственного капитала показывает, насколько мобильны собственные источники средств организации с финансовой точки зрения. В динамике данный коэффициент сначала увеличивается, затем снижается. С финансовой точки зрения, чем выше коэффициент маневренности, тем лучше финансовое состояние организации. Но в данной ситуации этот коэффициент не достигает нормативного значения в течение всего анализируемого периода.

Коэффициент автономии показывает долю средств, вложенных собственными в стоимость активов. В динамике этот коэффициент снижается и нормативное значение достигается только в 2005 г., что свидетельствует о том, что в течение анализируемого периода доля собственных средств, вложенных в стоимость активов, снижается.

Коэффициент финансовой устойчивости показывает удельный вес источников, которые предприятие может использовать длительное время. Нормативное значение достигается в 2006-2007 гг., что свидетельствует о том, что 60% активов предприятие формирует за счет источников, используемых длительное время.

Коэффициент финансовой активности свидетельствует о том, какая часть деятельности предприятия финансируется за счет заемных средств. Нормативное значение достигается только в 2005г., что означает, что предприятию недостаточно собственных средств для финансирования деятельности.

Исходя из типа финансово устойчивости это предприятие можно охарактеризовать как неустойчивое. Финансирование оборотных запасов происходит преимущественно из-за роста кредиторской задолженности, что говорит о неплатежеспособности предприятия.

Для обоснования бизнес-планов, принятия управленческих решений, выявления резервов, анализа хозяйственной деятельности предприятия проводят изучение и измерение факторов, влияющих на значения ключевых показателей экономической деятельности. Для этого используется факторная модель эффективности использования собственного капитала:

Рентабельность собственного капитала является главным показателем эффективности функционирования предприятия. Важнейшая задача финансового менеджмента - увеличение суммы собственного капитала и повышения уровня его доходности.



Рентабельность собственного капитала рассчитывается как отношение суммы чистой прибыли за год к среднегодовой сумме собственного капитала:

ROE = Чистая прибыль/Среднегодовая стоимость СК.

Для проведения анализа представим ROE как произведение следующих факторов:

ROE = Дчп × ROA × МК, где

Дчп - доля чистой прибыли в общей сумме балансовой прибыли;

ROA - рентабельность совокупного капитала определяется как отношение балансовой прибыли к величине совокупных активов (состоящих из собственного капитала и заемных средств) и характеризует прибыльность совокупного капитала;

МК - мультипликатор капитала. При его повышении возрастает доходность собственного (акционерного) капитала, при условии, что рентабельность активов выше

стоимости заемных средств, но и увеличивается степень финансового риска предприятия (снижается коэффициент автономии, ликвидности).

Данная взаимосвязь показывает зависимость между степенью финансового риска и прибыльностью собственного капитала.

Расширить факторную модель ROE можно за счет разложения на составные части показателя ROA:

ROE = Дчп × МК × Rоб × Коб,

$$\frac{\text{ЧП}}{\text{СК}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{БП}} \times \frac{\text{СА}}{\text{СК}} \times \frac{\text{БП}}{\text{В (нетто)}} \times \frac{\text{В (нетто)}}{\text{СА}}$$

Rоб - рентабельность оборота определяется как отношение валовой (балансовой) прибыли к выручке (нетто) от всех видов продаж и характеризует эффективность управления затратами и ценовой политики предприятия;

Коб - коэффициент оборачиваемости капитала определяется как отношение выручки от всех видов продаж к величине совокупного капитала и отражает интенсивность его использования и деловую активность предприятия.

БП - балансовая прибыль;

СА - совокупные активы.

По результатам исследований зависимости показателей, отражающих наличие собственных источников функционирования активов экономического субъекта, достигаются следующие цели:

- ускорение оборачиваемости капитала;
- повышение финансовой гибкости и устойчивости;
- управление рентабельностью активов;
- повышение доходности собственного капитала;
- увеличение доли чистой прибыли в общей сумме балансовой прибыли;
- систематизация показателей использования чистой прибыли в аналитическом регистре.

Масимова Э.Ф.
Научный руководитель: С.А.Осипова

СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В связи с приведением Российской системы бухгалтерского учета с международными стандартами финансовой отчетности изменились подходы к постановке бухгалтерского учета в организации, и объективно возросла роль учетной политики. Учетная политика является основой ведения бухгалтерского учета, принятого на предприятии.

Каждый экономический субъект для достижения достоверного отображения своего финансового положения должен учитывать присущие ему особенности в виде и объеме его деятельности, структуре управления, специфике проводимых хозяйственных операций, избранной экономической политике, возможности использования современных систем обработки и передачи данных и т.п. Это обуславливает необходимость представления экономическим субъектам права выбора совокупности способов и методов ведения бухгалтерского учета в зависимости от условий хозяйственной деятельности и усиливает роль учетной политики организации как внутреннего документа, регламентирующего бухгалтерский учет как систему.

Учетная политика - внутренний документ организации. От момента его создания до работы по нему проходит несколько важных стадий:

- формирование учетной политики;
- утверждение учетной политики;
- внесение изменений в учетную политику.

Выбранная на предприятии учетная политика оказывает существенное влияние на величину показателей себестоимости продукции, прибыли, налога на прибыль, добавленную стоимость, имущества и показателей финансовой отчетности организации. С помощью нее достигается такая цель как представление финансового положения предприятия в более выгодном свете. Все это серьезно влияет на перспективы развития предприятия, его взаимоотношения с партнерами и владельцами. Следовательно, учетная политика является важным средством формирования величины основных показателей деятельности организации, финансового и налогового планирования.

Современный бухгалтерский учет строится, прежде всего, на признании частной собственности и, следовательно, не дает организациям четких и однозначных указаний, как они должны строить свою работу. В настоящее время стандарты бухгалтерского учета очерчивают только рамочные позиции, а конкретизация принадлежит самой организации. Таким образом, именно в зависимости от структуры, отраслевой принадлежности и прочих особенностей деятельности организациям предоставлено право самостоятельно формировать учетную политику.

Допустимые конкретные способы ведения бухгалтерского учета выбираются организацией в зависимости от специфики ее деятельности, особенностей организационно-правовой формы, уровня обеспечения вычислительной техникой, стратегии финансово-хозяйственного развития, уровня квалификации кадров и др. исходя из установленных норм.

При формировании учетной политики организацией должны соблюдаться принципы, которые едины для всех организаций независимо от их организационно-правовой формы и призваны обеспечить единые подходы и правила ведения учета с целью формирования полной, объективной и достоверной информации о деятельности организации:

- имущественная обособленность;
- временная определенность фактов хозяйственной деятельности;
- непрерывность деятельности организации;
- последовательность принятия учетной политики

Условиями, позволяющими реализовать требования и правила бухгалтерского учета в составе приказа руководителя об учетной политике, являются:

а) рабочий план счетов бухгалтерского учета. Рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета, разрабатывается организацией в зависимости от следующих условий:

- совокупности счетов синтетического учета, содержащихся в плане счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению, представляющих схему регистрации и группировки фактов хозяйственной деятельности (активов, обязательств, финансовых, хозяйственных операций и др.) в бухгалтерском учете;

- групп хозяйственных операций, характерных для организации в зависимости от отраслевых особенностей, организационно-правовой формы, видов деятельности и др.;

б) формы первичных учетных документов. Формы первичных учетных документов для оформления фактов хозяйственной деятельности, по которым не предусмотрены типовые формы, разрабатываются организацией самостоятельно в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона "О бухгалтерском учете". Они должны обладать юридической силой и содержать обязательные реквизиты.

Отсутствие в первичном учетном документе реквизитов, определенных законодательством о бухгалтерском учете, считается нарушением правил бухгалтерского учета. Все формы первичных учетных документов, не являющихся типовыми, унифицированными, описываются в учетной политике организации (назначение, порядок составления, подписания) и прикладываются к ней.

в) формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности. Формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности закрепляются в учетной политике и необходимы для внутренних пользователей (менеджеров разного уровня) в целях принятия

управленческих решений, контроля за хозяйственной деятельностью как организации в целом, так и ее структурных (производственных, хозяйственных и управленческих) подразделений.

Содержание форм внутренней бухгалтерской отчетности определяется особенностями деятельности организации: формой собственности; масштабом организации; организационной структурой управления; отраслевыми характеристиками деятельности; технологическими особенностями производственного процесса; спецификой снабженческой и сбытовой деятельности и др. В приказе руководителя об учетной политике утверждаются состав и формы внутренней бухгалтерской отчетности, периодичность и сроки ее представления, ответственные за ее составление, потенциальные пользователи отчетности.

г) порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации. Порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации определен Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49.

В учетной политике организации приводится порядок проведения инвентаризации:

- количество инвентаризаций в отчетном году;
- даты проведения инвентаризаций;
- перечень имущества и обязательств, наличие, состояние и оценка которых проверяется при каждой инвентаризации;
- порядок урегулирования выявленных расхождений и др.

К условиям, способствующим применению способов оценки и методик учета имущества, обязательств организации и хозяйственных операций, относятся:

- правила документооборота. Правила документооборота устанавливаются для упорядочения работы по созданию, контролю и использованию в бухгалтерской деятельности первичных учетных документов, своевременности формирования данных бухгалтерской отчетности. Для этого формируется график документооборота как составной элемент учетной политики организации, который входит в нее и утверждается руководителем.
- технология обработки учетной информации. Технология обработки учетной информации в составе организационно-технологического аспекта учетной политики представляет совокупность средств обработки учетной информации. Состав такого оборудования определяет уровень и степень охвата выполняемых учетных процессов средствами автоматизации, качественную совокупность применяемых программных продуктов, используемые формы бухгалтерского учета.
- порядок контроля за хозяйственными операциями. Порядок контроля за хозяйственными операциями, определяемый в учетной политике, включает содержательную проверку, которая ведется по существу хозяйственных операций, оформленных первичными учетными документами и отраженных впоследствии в регистрах бухгалтерского учета, с позиций законности, экономической целесообразности, соответствия принципам, требованиям и правилам бухгалтерского учета.

Выбранные способы оценки и методики учета движения имущества, обязательств организации и хозяйственных операций представляются в приказе об учетной политике исходя из того набора способов и методов, которые допускаются законодательством и нормативными актами по бухгалтерскому учету. Если по конкретному вопросу в нормативных документах не установлены способы учета, при формировании учетной политики организация сама разрабатывает соответствующий способ исходя из действующих положений по бухгалтерскому учету.

К способам оценки и методикам бухгалтерского учета относятся порядок признания в учете активов и обязательств организации, способы группировки и оценки фактов хозяйственной деятельности, погашения стоимости активов, методики учета движения имущества и обязательств.

Совокупность условий, позволяющих реализовать требования и правила

бухгалтерского учета, и условий, способствующих применению способов оценки и методик учета активов, обязательств организации и хозяйственных операций, составляет организационно-технический аспект учетной политики.

Методический аспект учетной политики определяет способы оценки объектов бухгалтерского учета, порядок их учета для формирования финансовых результатов деятельности и оценки финансового состояния организации. Определяя учетную политику, организация должна раскрыть способы оценки и ведения учета, являющиеся существенными.

Существенность признается исходя из условия, что пользователем бухгалтерской отчетности без знания о них невозможно достоверно оценить результаты работы организации, составить представление об имущественном и финансовом состоянии, движении денежных средств. Эти способы должны быть раскрыты в пояснительной записке, входящей в состав годовой бухгалтерской отчетности организации.

Учетная политика организации имеет существенное прикладное значение, состоящее не только в упорядочении системы бухгалтерского учета. Она играет важную роль в понимании внешними пользователями представленной учетной информационной совокупности:

- аудиторами - для подтверждения достоверности бухгалтерской отчетности, оказания сопутствующих услуг;

- прочими пользователями - для понимания бухгалтерской отчетности, оценки результатов работы организации, ее имущественного и финансового положения.

Внутренние пользователи данных бухгалтерского учета положения учетной политики используют в следующих целях:

- менеджмент организации - для принятия управленческих решений стратегического, тактического и оперативного характера;

- бухгалтерская служба - в целях обеспечения достоверности учетной информации, стандартизации учетных процессов, создания и функционирования контрольной среды;

- внутренняя аудиторская служба - как инструмент выявления недостатков ведения бухгалтерского учета, формирования более оптимальной учетной политики, снижения ее трудоемкости и роста эффективности использования.

Миронова А.А.
Научный руководитель: Коршкова А.А.

СПОСОБЫ НАИМЕНОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ

Современная лингвистика имеет антропоцентрический характер, т.е. все языковые явления рассматриваются в их отношении к сознанию человека. Особое направление – это исследование различных дискурсов. Например, художественного дискурса, политического, дискурса бытового общения и т.д. Дискурс – это текст или набор текстов, который касается одной темы и определённой ситуации общения. Под социально-политическим дискурсом мы понимаем объём текстов, высказываний, которые характеризуют социально-политическую ситуацию. По нашему мнению, наиболее ярко эту информацию предоставляют СМИ. Предметом исследования стали понятийно-тематические единицы языка, очерчивающие круг наименований экономического кризиса: лексемы, фразеологизмы, словосочетания и предложения. Перечисленные языковые единицы мы выделили из печатных СМИ и сети Интернет.

Экономический кризис – это нарушение равновесия между спросом и предложением на товары и услуги. Порождает депрессивный процесс в экономической конъюнктуре. (Конъюнктура - совокупность признаков, характеризующих текущее состояние экономики в определённый промежуток времени; ситуация, стечение обстоятельств)

Кризисы сопровождают всю историю человеческого общества. Вначале они проявлялись как кризисы недопроизводства сельскохозяйственной продукции, а с середины XIX в. - как «недопотребления», связанного с нарушением равновесия между промышленным производством и платёжеспособным спросом. До XX в. ограничивался пределами одной, двух или трех стран. В последующем стал приобретать международный характер, поскольку развитие торговли создавало через взаимодополняемость и конкуренцию благоприятные условия для их распространения. Проявляется в резком переломе конъюнктуры, что моментально влечет за собой спад производства, рост безработицы, увеличение количества банкротств, а также тенденцию к углублению кризиса. В последние десятилетия мировым сообществом созданы механизмы по предотвращению мировых кризисов: укрепление государственного регулирования хозяйственных процессов, создание международных финансовых организаций, проведение мониторинга и др.

Интеллектуальный символ "финансовое цунами" известен достаточно давно. Довольно часто эксперты так называют Великую депрессию 30-х годов прошлого XX века в США.

В американской истории есть преступление против своего народа - это Великий Американский Голодомор того же, злополучного 1932/33 года, в результате которого США недосчитались миллионов своих граждан.

Общественное мнение очень сильно подвержено воздействию средств массовой информации, поэтому при анализе средств в номинации кризиса мы обратились, прежде всего, к текстам СМИ.

По нашим данным, более трети респондентов (37%) полагают, что российские СМИ – телевидение, радио, газеты – сегодня освещают ситуацию в российской экономике объективно; немногим меньше доли тех, кто имеет противоположное мнение (33%) или затрудняется ответить (30%). При этом респонденты, говорящие о необъективности российских СМИ в освещении сложившейся ситуации, чаще встречаются среди людей с высшим образованием (51%) и жителей Москвы (59%), а также среди тех, кто регулярно пользуется Интернетом (42%).

Социологи обратились к участникам опроса, считающим, что российские СМИ необъективно освещают экономическую ситуацию, с просьбой аргументировать свою позицию. Чаще всего (7%) респонденты говорили, что публикуемая информация является неполной, многое скрывается от населения («в полном объеме информация не дается, а только краткие выдержки»; «скрывают от нас, что творят богатые в экономике»; «предпочитают говорить о других странах»; «мало передач о положении дел в регионах»).

Многие (6%) не доверяют СМИ и исходящей от них информации, сомневаясь в ее достоверности («врали, врут и будут врать»; «привирают»; «не доверяю на 100%, о чем говорят по телевизору»). Часть опрошенных (3%) убеждены в том, что СМИ боятся вызвать у людей панику, столько же респондентов подозревают их в приукрашивании положения дел, «смягчении обстановки». Некоторые говорят, что СМИ зависимы в данной ситуации от государственной цензуры (3%), или апеллируют к собственному опыту, заявляя, что поступающая из телевидения, радио, газет информация расходится с повседневной жизнью (2%).

Весь мир сейчас буквально лихорадит от слова «кризис». В СМИ его называют банковским кризисом, финансовым кризисом, экономическим кризисом, мировым кризисом, а также кризисом в России. Сегодня слова «финансовый кризис» на устах не только у владельцев компаний, топ-менеджеров, но и у простых рабочих.

Бизнесмены, политики и СМИ соревнуются в изобретении слов, словосочетаний, фразеологизмов и предложений, которые смягчают или, наоборот, усугубляют представление о мировом экономическом кризисе. Слова и словосочетания, которые режут слух, например, "спад", "финансовая нестабильность", "тупик" заменяют «высокой турбулентностью» или «рыночным экстримом». То есть вместо негативных и, порой, грубых слов — завуалированные понятия и позитивно звучащие термины. Многие бизнесмены

предпочитают обходить традиционные кризисные слова стороной. В их лексиконе, например, «глобальный спад» заменяет «временная нестабильность». А само страшное слово «кризис» гораздо лучше воспринимается на слух как «период возможностей».

Владелец сети магазинов «Сны и секреты» Ирина Данилина рассказала, что ввела у себя в компании запрет на негативные выражения: «Слово «кризис» я вообще не воспринимаю. То есть не люблю употреблять. Я просто считаю, что в этом мире все работает по закону притяжения, и если ты произносишь это слово, то тем самым привлекаешь к себе неприятности. Еще запрещаю своим сотрудникам говорить слово «проблема» — вместо него вполне подходит «вопрос». Это гораздо мягче звучит, да и вопрос нужно просто брать и решать».

Еще можно к «массовым сокращениям» относиться как к «кадровой оптимизации». А «высокий курс доллара» назвать «спекулятивным». Впрочем, с таким подходом к кризисным словам не все согласны. Исполняющий обязанности главы представительства Mastercard в России Илья Рябый уверен, что вещи надо называть своими именами, хотя и сам порой вынужден прибегать к иносказаниям. «Я использовал, естественно, словосочетание «финансовая нестабильность», когда меня напрягало постоянно повторять «финансовый кризис, кризис, кризис». Но вообще я не сторонник заменителей. Потому что, как мне кажется, если есть проблема, то ее нужно четко и понятно называть своим именем. Выражение «рыночная турбулентность» мне, конечно, слышать доводилось. Сам я его не употребляю, но бывают такие периоды, когда иначе как турбулентностью ситуацию не опишешь».

Значительно больше выражений и слов-заменителей в профессиональном словаре заместителя начальника аналитического отдела телекомпании «Эксперт» Александра Потавина: «Кризис он кризис и есть. Но смотрите, сколько других слов можно использовать: «неопределенность в экономике», «туманная ситуация», «спад активности», «экономические проблемы». И, наконец, типичные синонимы: «рецессия» и «стагнация». А так, в целом, не нужно бояться этого слова, надо пережить явление».

Кризис стал еще и поводом для лингвистических шуток. В блогах популярна памятка для социальноответственных пользователей. В ней предлагается разорение каждого банка рассматривать как укрупнение банковской системы, а увольнение с работы — как старт во фрилансе. А если уволили без выходного пособия — то, значит, налегке и с хорошей рекомендацией.

Впрочем, иногда предлагают для большей красочности усугубить и без того негативное слово кризис. Возможно, после этого оно не покажется таким уж страшным. В качестве примера приводится слово «коллапс».

Сейчас в России стоит вопрос: « А как же всё-таки правильно писать о кризисе?»

Заместитель прокурора Свердловской области Сергей Филипович мягко попросил по возможности не упоминать в журналистских материалах слово «кризис» и вообще постараться избегать этой темы.

- Таких слов, как «кризис», «сложная экономическая ситуация» и тому подобных, на страницах нашей газеты мы не избегаем, - рассказала «Комсомольской правде» редактор одной из уральских газет Ольга ФИЛИНКОВА. - Мы реально смотрим на вещи. Мы не пытаемся спровоцировать панику. Но замалчивать то, например, что на рынке труда в связи с кризисом сложилась трудная ситуация, мы не можем.

Понять способы выражения отрицательного и нейтрального отношения к кризису и к его последствиям помогает приведённый ниже словарь, который составлен по материалам публикации Влада Боркуса в сети Интернет.

«Девальвация» – недооцененность рубля возрастет

«Доллар растет» – европейская валюта демонстрирует отрицательную динамику

«Зарплату понизили» – личная эффективность каждого выросла

«Вакансий нет» – дефицит кадров в России преодолен

«Нефть подешевела в 2 раза» – цены на бензин упали на 0,37%!

«Без выходного пособия» - налегке и с хорошей рекомендацией

«Купить доллары» – оптимизировать валютную корзину

«Долларов нет в обменнике» – банки предпочитают российскую валюту

«Массовые увольнения» – кадровая оптимизация компаний

В заключении мы приводим пример текста, по-разному описывающих положение людей в период кризиса.

«Из-за этого кризиса месяц назад мне понизили зарплату сразу на 30%. А теперь еще и жену уволили. Без выходного пособия, сволочи! Очень боимся девальвации, хотели купить долларов, а их нет. Нашли в одном месте, так курс нереально высокий!»

Видно, что лексика жаргонная, которая нагнетает ситуацию. А чтобы сформировать нейтральное и даже позитивное отношение к кризису, этот текст можно изменить, по мнению Влада Боркуса, следующим образом:

«Мировой кризис сказался на мне самым неожиданным образом. Личная эффективность возросла сразу на 30%! Жена стартовала во фрилансе налегке и с хорошей рекомендацией. Есть опасения, правда, что недооцененность рубля возрастет из-за финансового кризиса в США. Поэтому на семейном совете мы решили оптимизировать свою валютную корзину. Удивительно, но банки в основном предпочитают российскую валюту. Только один пункт работал с долларом, но установил при этом неоправданный спекулятивный курс для долгосрочно падающей американской валюты».

Таким образом, экономический кризис активно обсуждается в социально-политическом дискурсе, представленном различными публикациями в СМИ, высказываниями политиков и экономистов.

Можно выделить два направления в его освещении:

1. Безусловно, есть издания, которые в ярких красках рисуют весь негатив, связанный с современной экономической ситуацией, поэтому используют языковые средства с отрицательной оценкой, жаргонного и грубо-просторечного характера.
2. Но, как правило, кризис выражен языковыми средствами, которые, чаще всего, имеют нейтральную стилистическую и оценочную окраску. На наш взгляд, это связано с нежеланием нагнетать обстановку, психологическую нестабильность среди жителей России. Но всё-таки вопрос о том, как нужно освещать это важнейшее для страны явление остаётся дискуссионным.

Морозов А.В.
Научный руководитель: Леонова Н.А.

ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА МАТЕРИАЛОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ

Деятельность любого экономического субъекта - это производственный процесс, то есть взаимосвязь средств труда, предметов труда и рабочей силы. Под средствами труда подразумеваются машины, оборудование, используемые работниками, а под предметами труда подразумеваются производственные запасы предприятия (материалы, сырье, топливо, запасные части, инвентарь и хозяйственные принадлежности и др.), используемые в процессе деятельности и переносящие всю свою стоимость на создаваемую продукцию, работы, услуги. В целом по стране удельный вес материалов в себестоимости продукции, работ, услуг составляет свыше 70%. Так как материалы составляют значительную долю в себестоимости, учету использования материальных ресурсов в производственном процессе всегда придавалось и придается особое значение.

Организация материального учета - один из наиболее сложных участков учетной работы. Поэтому организация учета и контроля за приобретением, движением, сохранностью и использованием материальных ценностей связана с большими трудностями. Неотъемлемой частью учета и контроля материально-производственных запасов является экономический

анализ их использования, который углубляет поиски резервов снижения себестоимости. .

Основные задачи бухгалтерского учета в этой области:

- контроль сохранности материальных ценностей в местах их хранения и на всех стадиях обработки;

- правильное и своевременное документирование всех операций по движению материальных ценностей, выявление и отражение затрат, связанных с их изготовлением, расчет фактической себестоимости израсходованных материалов и их остатков по местам хранения и статьям баланса;

- систематический контроль за соблюдением установленных норм запасов, выявление излишних и неиспользуемых материалов;

- своевременное осуществление расчетов с поставщиками материалов, контроля за материалами, находящимися в пути, неотфактурованными поставками.

Организация правильного учета поступления и расходования материалов имеет важное значение для эффективного использования материально-производственных запасов, оптимизации оборотных средств и формирования бухгалтерской информации для принятия управленческих решений.

Для успешного выполнения задач, стоящих перед бухгалтерским учетом материалов необходимо:

- установить четкую систему документации и документооборота;

- проводить в установленном порядке инвентаризацию и контрольные выборочные проверки остатков материалов;

- своевременно отражать в учете их результаты;

- шире внедрять современные средства автоматизации учета.

Указанные требования по бухгалтерскому учету материалов имеют общий характер, их необходимо выполнять при отражении хозяйственных операций по движению материалов всеми субъектами. Однако в зависимости от особенностей функционирования экономические субъекты используют в деятельности соответствующие материальные запасы, которые обладают специфическими свойствами и требуют специальных подходов при отражении в учете.

Определенные трудности представляет бухгалтерский учет инвентаря и хозяйственных принадлежностей, в том числе форменной одежды, поэтому особенности отражения информации об её движении регламентируется специальными нормативными документами.

Форменная одежда предназначена для создания имиджа организации. Обязательность ношения форменной одежды для работников той или иной организации может быть продиктована и требованиями законодательства и требованием, установленным руководителем организации.

Особенности бухгалтерского учета инвентаря и хозяйственных принадлежностей рассматриваются на примере деятельности субъекта, осуществляющего гостиничные услуги - ООО «Отель Курган».

Общество с ограниченной ответственностью ООО «Отель Курган» является самостоятельным хозяйствующим субъектом, действует на принципах самофинансирования, хозяйственного расчета, самоуправления является самостоятельным юридическим лицом.

Для достижения своих целей общество осуществляет следующие виды деятельности:

- деятельность гостиниц без ресторанов;

- управление эксплуатацией жилого фонда;

- управление эксплуатацией нежилого фонда;

- сдача в аренду помещений юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям для осуществления торговой деятельности.

В соответствии с Правилами предоставления гостиничных услуг в РФ, материально-техническое обеспечение гостиницы, перечень и качество предоставляемых услуг должны

соответствовать требованиям присвоенной ей категории. В соответствии с Приказом Минэкономразвития РФ «Об утверждении Положения о государственной системе классификации гостиниц и других средств размещения», расходы на приобретение форменной одежды для гостиниц категории две звезды и выше становятся обязательными.

Форменная одежда может выдаваться работникам гостиницы в личное постоянное пользование или только для использования на работе без личного постоянного пользования.

Если форменная одежда не передается в личное пользование работнику, то право собственности на такую форменную одежду остается у гостиницы, в этом случае, увольняясь, работник обязан вернуть «униформу».

Порядок учета фирменной одежды зависит от срока, на который она рассчитана. Организация вправе установить срок самостоятельно, при этом можно воспользоваться рекомендациями изготовителя одежды.

После передачи этих предметов со склада в эксплуатацию и списания их стоимости со счета 10-9 «Инвентарь и хозяйственные принадлежности» контроль их наличия и движения должен вестись в оперативном учете (вне плана счетов). Для этого эти предметы учитываются на складе «Эксплуатация», где ведется их количественно-суммовой учет по материально-ответственным лицам. Суммовой учет требуется для определения суммы возмещения с ответственных лиц в случае потери или причинения ущерба.

Бухгалтерский учет инвентаря и хозяйственных принадлежностей в ООО «Отель Курган» осуществляется на синтетическом счете 10 «Материалы», субсчет 9 «Инвентарь и хозяйственные принадлежности».

К данному виду запасов с учетом специфики деятельности объекта исследования относятся:

- бытовые электроприборы (вентиляторы, обогреватели, холодильники и т.д.);
- уборочный инвентарь (лопаты, грабли, метлы, веники, ведра, тазы, швабры, ветошь и т.д.);
- посуда (чайные приборы, стаканы, графины, подносы, ложки, вилки, ножи и т.д.);
- постельное белье (простыни, наволочки, пододеяльники, покрывала);
- форменная одежда для администраторов и горничных;
- специальная одежда для электрика, сантехника, дворника и уборщицы.

Поступление приобретенного инвентаря и хозяйственных принадлежностей отражается в регистрах бухгалтерского учета в разрезе поставщиков по счету 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

При приобретении инвентаря и хозяйственных принадлежностей подотчетными лицами на предприятиях розничной торговли их стоимость отражается в соответствующих регистрах аналитического учета по счету 71 «Расчеты с подотчетными лицами».

Поступивший инвентарь и хозяйственные принадлежности хранятся в специально отведенном помещении, куда запрещен доступ посторонним лицам. Ответственность за его сохранность возложена на должностное лицо - кладовщика, с которым заключен договор о полной материальной ответственности.

При отпуске инвентаря и хозяйственных принадлежностей для использования в деятельности или для управленческих нужд, а также ином выбытии их оценка производится по средней себестоимости.

С учетом специфики рассматриваемого объекта бухгалтерского учета в целях сохранности инвентаря и хозяйственных принадлежностей, переданных для использования в основной деятельности или во вспомогательных службах, учитываются в специальных регистрах аналитического учета по номенклатуре в разрезе подотчетных лиц до их списания по истечении срока использования, по мере износа, а также по причине порчи или боя.

Для бесперебойной и ритмичной деятельности любого экономического субъекта необходимо наличие оборотных активов, в частности инвентаря и хозяйственных принадлежностей. При отсутствии проблемы дефицита и необходимости создания страховых запасов следует контролировать их объем.

В целях регулирования уровня запасов инвентаря и хозяйственных принадлежностей, в том числе форменной одежды ООО «Отель Курган» предлагается использование модели управления.

Математические модели управления запасами позволяют найти оптимальный уровень запасов, минимизирующий суммарные затраты на покупку, оформление и доставку заказа, его хранение, а также возможные негативные последствия из-за его отсутствия в месте ответственного хранения. С учетом специфики деятельности объекта исследования это могут быть факты излишних запасов инвентаря и хозяйственных принадлежностей, что приводит к необоснованному отвлечению активов на их приобретение. С другой стороны недостаток таких, например, запасов как посуда, постельное белье, форменная одежда и др. может привести к некачественному оказанию услуг или к уменьшению их объема.

В работе предлагается использовать модель Уилсона, которая является простейшей моделью управления запасами и описывает ситуацию закупки инвентаря и хозяйственных принадлежностей у внешнего поставщика, если уровень запасов меньше оптимальных или принятие мер к уменьшению запасов, если фактическое их наличие больше оптимальных.

Блок-схема модели управления запасами представлена на рисунке.

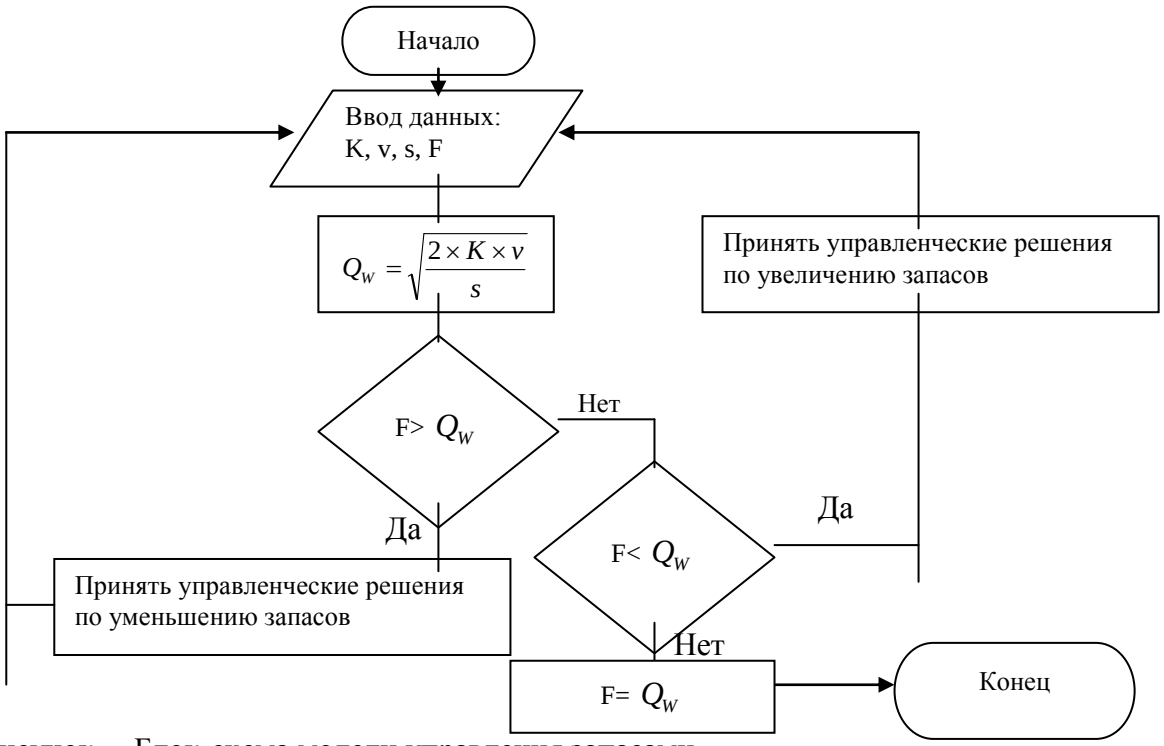


Рисунок – Блок-схема модели управления запасами

Модель управления запасами характеризуется следующими допущениями:

- интенсивность потребления является априорно известной и постоянной величиной;
- заказ доставляется со склада, на котором хранится ранее приобретенный вид запасов;
- время поставки заказа является известной и постоянной величиной;
- каждый заказ поставляется в виде одной партии;
- затраты на осуществление заказа не зависят от размера заказа;
- затраты на хранение запаса пропорциональны его размеру;
- отсутствие запаса (дефицит) является недопустимым.

Практическая значимость модели для ООО «Отель Курган» заключается в том, что с ее помощью можно определить необходимый уровень запасов любого вида инвентаря и хозяйственных принадлежностей для осуществления ритмичной деятельности по оказанию гостиничных услуг. Кроме того, эту зависимость можно использовать и для определения оптимального уровня запасов других видов материалов, в этом заключается универсальность

модели.

Экономическая целесообразность использования модели состоит в том, что количество запасов будет четко контролироваться, а значит, в деятельности ООО «Отель Курган» будет использоваться инвентарь и хозяйственные принадлежности в пределах нормируемых величин. Этот факт будет способствовать контролю уровня себестоимости услуг объекта исследования.

Новиков А.С.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Анализ деятельности предприятий различных отраслей показывает, что, не смотря на обилие опубликованной информации, литературы практически ни одна организация не может продемонстрировать более или менее удачный пример организации стратегического управления.

По моему мнению одной из основных проблем стратегического управления является степень обоснованности выбора того или иного направления развития. Не смотря на ограниченное количество целей, которое, как правило, преследует Компания, в выборе путей достижения этих целей всегда есть альтернативы. Подавляющее большинство известных решений в этой области сводится к удобному для размышления и обсуждения формату: всевозможные матрицы, диаграммы. Однако они не дают ни малейшего представления о реальных издержках и доходах Компании, о стоимости бизнеса Компании на тех или иных направлениях.

Другая проблема заключается в «одностороннем» подходе к разработке и реализации стратегии. Как известно, существует два уровня стратегий: корпоративная стратегия и бизнес стратегия. Корпоративная стратегия заключается в определении пути развития компании в целом. С каким продуктом (услугой) и на каком рынке предстоит работать Компании. Бизнес стратегия содержит всю совокупность действий по организации производства продукта или услуги, с которыми компании предстоит работать на рынке. Связность этих двух уровней очевидна: чем более качественно реализуется бизнес стратегия (гибкость производства, высокая технологичность, низкие издержки и так далее), тем больше степеней свободы при принятии корпоративной стратегии за счет эффективной диверсификации производства, дифференциации продукции и так далее.

Относительно стабильная экономика, и прозрачность деятельности западных компаний дают возможность приблизительной оценки качества реализации бизнес стратегии по ряду признаков, и поэтому основной упор осуществляется на реализацию корпоративной стратегии. Аналогичный подход используют и отечественные предприятия. Но специфика связности корпоративной стратегии и бизнес стратегии для отечественных предприятий такова, что неиспользуемый, недооценённый производственный потенциал предприятия зачастую может перевернуть все представления о принятой, казалось бы, успешной корпоративной стратегии.

Ещё одна проблема заключается в банальной путанице долгосрочного и стратегического планирования. Главное различие между долгосрочным (его иногда называют корпоративным) и стратегическим планированием состоит в трактовке будущего. В системе долгосрочного планирования предполагается, что будущее может быть предсказано путем экстраполяции сложившихся тенденций роста, изменений динамики финансовых показателей фирмы.

В системе долгосрочного планирования показатели, которых необходимо достигнуть – это скорее цель, в системе стратегического управления это ориентир. В первом случае в процессе деятельности предприятия степень достижения цели контролируется сравнением

фактических и запланированных промежуточных показателей. Во втором случае так же, но каждый последующий шаг корректируется (через систему управленческих решений) по результатам предыдущего, ориентируясь на конечные показатели. В первом случае необходимость достижения цели однозначна. Во втором случае в процессе реализации ориентиры могут быть заменены.

Таким образом, в системе стратегического управления отсутствует предположение о том, что будущее непременно должно быть лучше прошлого, и не считается, что будущее можно изучить методом экстраполяции.

Процесс стратегического управления предполагает, что на каждом отрезке времени будут выбираться альтернативы, позволяющие достигнуть целей с максимальным эффектом.

Следующая проблема возникает на стадии детализации стратегии. Это проблема «разорванности» стратегии по вертикали. Традиционно процесс разработки стратегии предусматривает прохождения нескольких этапов. Например, как представляют последовательность разработки стратегического плана большинство авторов: разработка миссии и целей организации, оценка и анализ внешней среды, управленческое обследование сильных и слабых сторон, анализ стратегических альтернатив, выбор, реализация и оценка стратегии.

Но, казалось бы, хорошо продуманная и понятная руководству стратегия развития терпит неудачу, как только дело доходит до ее реализации. И дело далеко не только в том, что плохо сформулированы и разработаны соответствующие функциональные стратегии. В подавляющем большинстве случаев, получив некую целевую установку (понятную на высоком уровне) начальник управления, менеджер, инженер производства, привыкший иметь дело с вполне конкретными техническими, технологическими параметрами, не понимает каким образом приступить к её реализации. Если при разработке стратегии обсуждались и решались задачи на уровне финансово-экономических показателей, то начальник производства должен ее решать на «техническом» уровне. Какое оборудование нужно менять в первую очередь, какое во вторую и вообще стоит ли его менять.

Другой не менее важной проблемой является «неустойчивость» принятых стратегических планов. Хорошо и глубоко проработанный план стратегического развития разваливается при первых изменениях транспортных тарифов, тарифов на энергетику, нарушении структуры поставщиков и условий их работы и так далее, не говоря об оперативной оценке отрывающихся возможностей. В какой степени, принимаемые в этих случаях, оперативные решения соответствуют принятой стратегии развития? А может, учитывая влияние внешних факторов, вообще перейти к другой стратегии? До какой степени, в условиях критического влияния внешних факторов, следует придерживаться принятой стратегии? И если обстоятельства вынуждают отказаться от принятой стратегии, то на какую и как следует переходить? Динамика развития бизнеса в современных условиях требует, что бы ответы на эти вопросы были даны «вчера».

Ещё одна проблема касается организационной стороны стратегического управления. Эту проблему можно рассматривать с двух точек зрения: с точки зрения организационной структуры компании вообще и точки зрения подразделения стратегического управления.

1. В настоящее время постоянно идет организация новых коммерческих структур: определенного набора ряда предприятий (иногда из различных отраслей), объединенных одной управляющей надстройкой. При этом управление осуществляется исключительно на основе финансово – экономических показателей. Естественно, что целесообразность участия специалистов технологов, «технарей» в управлении крупными компаниями ставится под сомнение. На первый взгляд казалось бы правильное решение и вполне рыночное. Если одно из предприятий «залихорадило», то его надо или продавать, или пытаться «лечить», используя кардинальные меры.

Разрабатывая стратегию, мы должны ответить на ряд вопросов, а именно: как потенциально может измениться рынок (и внешняя среда), на котором работает предприятие, и как предприятие должно прореагировать на это изменение? Как должен измениться

продукт, его функциональные качества и стоимостные показатели в ответ на вероятные изменения рынка? Каким образом для изменения функциональных качеств продукта, должна измениться технология производства, объемы и структура ресурсного обеспечения? Как должны меняться бизнес процессы, система управления и организационная структура на предприятии, для обеспечения адекватной реакции на рынок?

В таком случае совершенно очевидно, что, переходя на управление Компанией на основе только финансово – экономических показателей владельцы рискуют упустить из вида один из ключевых компонентов стратегического плана – использование новых современных технологий, техники и оборудования. В качестве примера можно привести недавнее заявление о прекращении выпуска пленочных фотоаппаратов. Учесть такой фактор, управляя стратегией на уровне только финансово-экономических показателей невозможно.

Это говорит о том, что в стратегическом управлении должны участвовать наравне с финансово-экономическими работниками должны участвовать и «технари» - специалисты способные увидеть и предусмотреть (спрогнозировать) последствия появления и развития новых технологий, техники, оборудования, а так же специалисты в области управления бизнесом.

2. Стратегические планы разрабатываются и принимаются не чаще раза в год. Его разработкой в различной степени занимаются, как правило, подразделения различного уровня. Обеспечением разработки и подготовки стратегического плана занимается группа в количестве от 3 до 5 чел. При этом окончательное решение принимается руководством, собственниками компании. Но, однажды разработав план, группа остается незадействованной. Конечно же, можно возразить, а контроль над реализацией плана? Для эффективного контроля необходимо иметь набор неких контрольных показателей, по которым можно оценить степень отклонения от первоначального плана. Но мониторинга мало, необходимо быстро отыскать решение, позволяющее с максимальной выгодой использовать сложившуюся ситуацию.

В качестве ещё одного препятствия к внедрению стратегического управления можно отметить проблему совместимости стратегического и оперативного планирования. Как правило, известные методики, за исключением подходов на основе планирования стратегий, требуют обработки дополнительной информации и отдельного учета, если такое вообще возможно.

Носкова М.А.
Научный руководитель: Р.Ф.Пинегина

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Перспективы развития нашей страны, проблемы и пути разрешения ближайших задач (выход страны из кризисной ситуации) и формирование долгосрочных программ жизнеобеспечения нашего общества не могут - теперь это уже очевидно - обойтись без пересмотра всей концепции работы с молодежью, ее места и социальной роли в судьбе всего общества в целом. Во-первых, именно молодежь является всегда одним из важнейших внутренних ресурсов при решении обществом любых проблем. Во-вторых, она составляет одну из наиболее перспективных социальных групп, актуализированных в каждом данном обществе в любой исторический момент. А вместе с тем, это одна из наиболее дискриминируемых социальных групп, нерешенность жизненных проблем которой сегодня с неизбежностью обернется катастрофическими последствиями для всего общества завтра.

Проблема перехода от учебы к профессиональному обучению и к труду является ключевой, определяющей для молодежи как социальной группы. Получение профессиональной квалификации и рабочего места наряду с созданием своей семьи являются важнейшими социальными функциями, реализуемыми в молодом возрасте; с

решением этих задач человек может действительно считаться взрослым и зрелым членом общества.

С момента своего официального возникновения в 1992 году государственная молодежная политика в нашей стране неизменно называла обеспечение занятости и гарантий профессиональной подготовки и трудоустройства в качестве одного из приоритетных направлений.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Раньше, когда все мы были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме.

Дело в том, что уровень российского образования вызывает в настоящее время все больше нареканий. В отечественной системе образования появилось огромное количество направлений и нововведений, которые вызваны переходом страны на рыночные отношения. В начале 90-х годов прошлого века страна испытывала серьезный дефицит в квалифицированных менеджерах среднего и высшего звена, в квалифицированных экономистах ввиду отсутствия данного направления образования в советское время. Но и начавшие появляться как грибы после дождя факультеты менеджмента и экономики, не смогли в полной мере удовлетворить потребности новой экономики в кадрах. Это было вызвано тем, что качество российского образования было мало ориентировано на потребности предприятий, быстро переходивших на рыночные условия хозяйствования. Немаловажным фактором в этот период было неправильное восприятие работодателем высшего образования, полученного специалистом. Предполагалось, что при наличии высшего образования человек может работать на любом участке производственного процесса, у него больше производительность труда, выше способность к адаптации в новых условиях. При таком подходе профессиональные навыки и умения, уровень образования, полученные молодым человеком в период обучения, стали для работодателя теми критериями, по которым проводился первоначальный подбор кандидатов.

У выпускников Курганского филиала Академии труда и социальных отношений нет проблем с трудоустройством. Среди выпускников Курганского филиала Академии труда и социальных отношений нет людей, которые стояли бы на учете в службах занятости. Обучение в АТиСО – это реальная перспектива трудоустройства или карьерного роста.

Многие зауральцы получают первое и второе высшее образование в Академии, и зачастую это становится катализатором их карьерного продвижения. Особенно это касается банковской сферы, управленцев, сотрудников налоговой инспекции. АТ и СО – сравнительно небольшой вуз, а потому Академия может отследить судьбу всех студентов и выпускников, помочь каждому. К счастью, почти все они устраиваются на работу по специальности.

В 2007 году была создана Ассоциация выпускников Курганского филиала Академии труда и социальных отношений. Её главными задачами являются укрепление связей между выпускниками и вузом, помощь в трудоустройстве и прохождении производственной практики сегодняшним студентам, а также профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов. Вуз организовал Информационный центр социальных и образовательных технологий (Социальный технопарк), который ведет научно-исследовательские работы различных направлений, среди них исследования по заказу Главного управления образования, Администрации, предприятий. Приоритеты вуза - качество учебно-воспитательного и науч-но-инновационного процессов.

Абсолютное большинство выпускников КФ АТиСО - это успешные, состоявшиеся, высококлассные специалисты, служащие в различных областях и сферах - в экономике, на

производстве, в бизнесе, в банковских структурах, на юридическом поприще, в науке, общественных организациях, что среди выпускников Академии немало тех, кто в сфере своей деятельности достигли значительных высот, став руководителями предприятий и организаций, образовательных учреждений, научно-исследовательских институтов и лабораторий, известными деятелями науки, образования и культуры, заняв высокие государственные и политические посты, возглавив общественные организации, прежде всего профессиональные союзы.

Рынок труда в Кургане является заботой многих специалистов, среди которых департамент социальной политики администрации города Кургана, МУ «Курганский Дом молодежи» и ГУ «Центр занятости населения г. Кургана».

Они и стали организаторами этого общегородского мероприятия. Уже сегодня понятно, что мероприятие прошло успешно. По результатам опроса, проводимого в ходе мероприятия, 70 процентов опрошенных дали положительную оценку, 80 студентов были приглашены на прохождение преддипломной практики, а 106 соискателей получили предварительное согласие о приеме на работу.

Несмотря на то, что множество людей и организаций работает в этой сфере, среди которых молодежное кадровое агентство при МУ «Курганский Дом молодежи», Центр содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников КГУ, Банк молодого специалиста при ГУ «Центр занятости населения города Кургана и Курганской области», многие проблемы трудоустройства остаются нерешенными. Именно это послужило основанием проведения такого мероприятия, где работодатели, студенты и выпускники, а также представители учебных заведений города смогли встретиться «лицом к лицу» для ведения продуктивного диалога.

Как только выпускники покидают стены учебных заведений, они непосредственно сталкиваются с проблемой трудоустройства. И хотя, казалось бы, выбор вакансий в городе достаточно велик, найти подходящую работу по специальности, с перспективой карьерного роста, молодому специалисту очень нелегко. Отсутствие профессиональных навыков, опыта работы, заочное обучение, наличие маленьких детей – наиболее частые причины отказа при приеме на работу.

Не меньше проблем и у тех, кто ищет подходящие кандидатуры на вакантные рабочие места. Многие работодатели обращают внимание на то, что в городе очень сложно найти рабочих технических специальностей. Такие кадры «нарасхват». С другой стороны, не всегда предлагаемые работодателем условия устраивают молодых людей, столкнувшихся с необходимостью содержать молодые семьи, решать жилищные вопросы.

Отсутствие опыта работы и практических навыков делают молодежь наиболее социально незащищенной категорией безработных граждан.

Трудоустройство и социальная адаптация молодых в обществе – задача, которая волнует не только их самих, но и государственную службу занятости.

По этой причине был создан Центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников «Курганского государственного колледжа» - «Перспектива».

Одной из основных задач студенческой биржи труда является научно-методическое обеспечение и координация работы, маркетинговые исследования рынка труда и образовательных услуг, взаимодействие со средствами массовой информации (PR) и потенциальными работодателями, с целью выявления и внедрения наиболее эффективных моделей трудоустройства молодежи.

Центр «Перспектива» осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Курганской области и города Кургана.

Направлениями деятельности центра «Перспектива» является:

1. сбор информации о вакансиях для выпускников колледжа и о временных вакансиях для студентов;

2. создание собственного банка вакансий рабочих мест для молодежи;
3. оказание помощи выпускникам колледжа в трудоустройстве;
4. содействие вторичной (летней, сезонной, временной) занятости студентов;
5. проведение комплекса мероприятий, направленных на расширение контактов с работодателями в решении вопросов трудоустройства молодых специалистов и учащейся молодежи;
6. создание банка данных молодых специалистов, ищущих работу;
7. оказание помощи в адаптации к рынку труда будущих выпускников, проведение профориентационной работы среди учащейся молодежи;
8. участие совместно со службой занятости в исследованиях и прогнозировании молодежного рынка труда Курганской области;
9. социальная адаптация молодежи из социально-незащищенных слоев населения;
10. юридические консультации;
11. реализация творческого потенциала подростков и молодежи;
12. поддержка рабочего и творческого потенциала подростков и молодежи;
13. предоставление возможности получения финансового заработка;
14. раскрытие способностей и предпочтений подростков и молодежи для профессионального выбора.

С февраля во всех без исключения профессиональных образовательныех учреждениях действует предварительное распределение студентов старших курсов. Как сказал начальник Главного управления образования Борис Куган это связано с экономическим кризисом и сложившейся ситуацией на рынке труда.

По информации, поступившей из пресс-службы губернатора, Куган дал распоряжение о проведении анализа ситуации рынка труда по отраслям, определить, сколько выпускников по данным направлениям, и создать условия для привлечения их в районы. Данный процесс должен проходить при активной поддержке муниципальных органов.

Я.В. Назаренко, М.Ю. Осеев
Научный руководитель: Е.В. Федорец

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Финансовый инструмент – экономическая категория рыночной экономики, которая представляет собой любой контракт, по которому происходит одновременное увеличение финансовых активов одного предприятия и финансовых обязательств другого предприятия.

Финансовые инструменты подразделяются на первичные и вторичные.

Во время кризиса проблема выбора финансовых инструментов для предприятия стоит как никогда остро. В условиях встречных неплатежей по обязательствам, роста дебиторской и кредиторской задолженности и недостатка денежных средств использование вторичных финансовых инструментов становится все более рискованным, и потому предприятия привлекают все больше финансовых ресурсов именно посредством первичных. Их состояние рассмотрим более подробно.

Размещение денежных средств на депозитах в банках всегда было надежным, но малоприбыльным вложением средств. Но кризис поменял эту пропорцию: вложения в банки все больше теряют надежность, что компенсируется ростом процентных ставок. Если полгода назад сложно было найти кредитную организацию, предлагающую по рублевому вкладу больше 13% годовых, то теперь глава Центробанка Сергей Игнатьев довел до этого значения ставку рефинансирования. Банки вынуждены пересматривать депозитную политику, предлагая 18% и даже 20%. Правда, касается это в большей степени мелких банков, которые теряют все больше клиентов, уходящих в крупные государственные банки, в большинстве своем это региональные организации.

Во время кризиса 1998 года многие вкладчики спасали свои деньги в банках с госучастием и в иностранных кредитных организациях. Сейчас ситуация изменилась, по крайней мере, в отношении последних: многие зарубежные банкиры сейчас находятся в значительно худшей ситуации, нежели их российские коллеги. Что касается банков с госучастием, то они не спешат «задирать» доходность по депозитам выше среднерыночного уровня (порядка 13 - 15% годовых), что вызвано стабильностью таких банков, они пользуются намного большим доверием у вкладчиков. В результате за время кризиса у них только прибавилось клиентуры.

Банкам будет выгодно предлагать высокие ставки по депозитам до тех пор, пока проценты по вкладам будут ниже процентов по кредитам на межбанковском рынке. В феврале текущего года на беззалоговом аукционе ЦБ по размещению рублей кредитным организациям на срок 6 месяцев средневзвешенная ставка составила 17,78% годовых и ставка по вкладам в размере 16 - 17% уже не является высокой.

Российский Центробанк сам подстегивает отечественные кредитные организации к повышению процентных ставок по вкладам. В прошлом году он повышал ставку рефинансирования шесть раз, доведя до отметки в 13%. Политика ЦБ относительно ставки будет зависеть от ситуации с наполняемостью бюджета и от положения в банковском секторе. Если стабильность цен на сырье сохранится, то вполне можно предполагать постепенное сокращение ставки.

Но в нынешних условиях открывать долгосрочные рублевые вклады даже по повышенным процентам весьма рискованно. Основной опасностью инвестирования средств в рублевые депозиты является не девальвация, а массовый уход банков с рынка. Основные причины этого - ухудшение ситуации с ликвидностью и плохое качество активов. Повлияет на живучесть банков и законодательное повышение уровня минимального капитала кредитной организации.

Таким образом, хотя вложение средств в банковские депозиты и остается одним из способов, которым можно увеличить финансовые ресурсы, в условиях кризиса, даже с учетом роста процентных ставок, это направление вложения является достаточно рискованным, что толкает предприятия на необходимость использования других финансовых инструментов.

Покупка акций является, вторым по популярности финансовым инструментом, тем более что кризис сказался на фондовом рынке совсем не так, как на кредитном. Можно говорить, что сейчас время для терпеливых инвесторов – в долгосрочной перспективе курс акций компаний, который значительно понизился за последние несколько месяцев, все равно будет расти.

По итогам февраля Россия продемонстрировала сдержанный рост: при падении американского индекса Dow Jones за февраль на 13%, РТС и ММВБ выросли, соответственно, на 2% и 7%. В целом с начала года российский рынок вырос на 5.6%, оказавшись по этому показателю на втором месте после Китая (рост 13.8%).

Такое положение дел вызвано рядом факторов:

• Оживление производства. После остановки конвейеров в январе, загрузка мощностей в машиностроении составила 10-20%, но в феврале большинство промышленных предприятий возобновили производство. Так в феврале, предприятия автомобильной промышленности возобновили сборку автомобилей. Пока большинство из них работает по 3-дневной рабочей неделе, но в дальнейшем график работы будет корректироваться в соответствии с экономической ситуацией. С приходом весны спрос на продукцию машиностроения немного возобновится. То же самое касается и производства удобрений, спрос на которые растет весной.

• Стабильность цен на нефть. После долгого периода наращивания запасов нефти начался период их консолидации и даже незначительного снижения, что объясняется в первую очередь соблюдением странами ОПЕК планов по сокращению добычи нефти. Также предложение падает и со стороны других экспортеров, в том числе России. В ценах

на нефть это отражается в их стабилизации в диапазоне $40-45 за баррель.

• Состояние валютного рынка. В конце января, после объявления Центробанком об окончании управляемой девальвации рубля, ситуация стабилизировалась. Можно констатировать, что девальвационные ожидания по рублю сошли на нет. Для фондового рынка это очень позитивно, так как он становится главной инвестиционной альтернативой.

Имеются, конечно, и негативные факторы, которые влияют на фондовый рынок.

В первую очередь, это состояние банковского сектора. Ситуация в банковском секторе остается тяжелой, о чем уже говорилось выше. Государство спасать будет не всех, а только самых ценных, и то на всех денег не хватит. В ближайшее время, скорее всего, банки продолжат показывать убытки. Не исключены банкротства каких-то крупных финансовых институтов в США и Европе.

Еще одним негативным фактором является запланированный на весенние месяцы выпуск макроэкономической статистики в США, Европе. Как правило, она оказывается хуже ожиданий.. На сегодняшний день США прогнозирует рекордный дефицит бюджета – $1,75 трлн., что составляет 12,3% от ВВП страны и 44% от расходной части бюджета. Что касается зоны евро, дефицит бюджета Германии оценивается в 3,5%, Франции – в 2,7%, в Италии – 1,8%, Испании – 3,4% от ВВП. В целом дефицит бюджета стран зоны евро составит 7% от расходной части бюджета. Позитивным моментом является разве что тот факт, что темпы снижения в экономике падают.

Анализируя все вышеперечисленное, можно сделать вывод, что фондовый рынок сегодня является основной альтернативой кредитному. Если вложения на короткий срок по-прежнему остаются рискованными, то в долгосрочной перспективе вложения на фондовом рынке принесут терпеливым инвесторам прибыль. В первую очередь для вложений стоит выбирать крупные компании реального сектора. Стоит воздержаться, пожалуй, лишь от вложений в банковский сектор – его состояние слишком нестабильно, особенно положение мелких банков, и вероятность банкротства или, как минимум, падения курса акций в этом секторе слишком велика.

Альтернативой самостоятельному вложению на рынке акций могут стать ПИФы. Стоит отметить, что ПИФы достаточно неплохо справляются со своей задачей – в сентябре-октябре, конечно, произошло значительное падение стоимости паев, но за последние месяцы крупнейшие ПИФы дают вкладчикам неплохой доход. В целом, ситуация с паями полностью зависит от состояния фондового рынка. К наиболее доходным ПИФам можно отнести фонды акций УК Альфа и Атон, смешанный фонд УК Росбанка «Гарант».

В условиях девальвации рубля вложения в иностранную валюту могли бы стать еще одной альтернативой, тем более что за последние полгода курс евро и доллара по отношению к рублю вырос очень существенно. Однако сейчас прибыльность валютных вложений стоит под сомнением. Российские власти не прогнозируют в 2009 году резкого ослабления национальной валюты. Пока нефтяные цены не показывают существенного снижения и держатся выше 40 долл./баррель, стоимость бивалютной корзины остается внутри установленного валютного коридора. Минэкономразвития в своих прогнозах на 2009 г. исходит из среднегодового курса доллара 35,2 руб./долл. Консенсус-прогноз Центра развития предполагает, что по доллару номинальная девальвация в 2009 г. должна составить 22,4% до 35,9 руб./долл. Большинство экспертов Bloomberg прогнозируют курс доллара на 2009 г. в интервале 36–40 руб./долл.

Согласно консенсус-прогнозам Bloomberg, соотношение евро–доллар во II полугодии будет находиться в районе 1,26–1,30 долл./евро или около 47-52 руб/евро

Таким образом, в сегодняшних условиях вложения в иностранную валюту могут оказаться недостаточно эффективными. Период бурного роста курса евро и доллара закончился и валютный рынок, скорее всего, ожидает стабилизация и значительное замедление падения рубля.

Еще одним первичным финансовым инструментом, являющимся классическим видом вложения средств, является золото. В прошлом году суммарный спрос на золото в мире

вырос на 4%, притом, что предложение сократилось на 1%. Причем ювелирная промышленность, потребляющая до 60% мирового производства драгметалла, в прошлом году сократила закупки на 11%. Отрасль вытянули инвесторы. Значительно вырос спрос на монетарное золото (44%) и слитки (60%). В итоге за один кризисный год совокупная доля слитков, монет и золота ETF в общей структуре спроса на благородный металл выросла с 19 до 30%. Только в IV квартале 2008 г. по сравнению с аналогичным периодом 2007 г. спрос подскочил на 182%. В этом году цена на желтый металл корректировалась, то снижаясь, то вновь повышаясь. За 7 месяцев прирост в долларах составил 8,1%. В рублях же доходность за семь месяцев составила все 61,8% из-за девальвации.

Другое дело, что золото давно превратилось в такой же актив, как нефть или другое сырье, подверженное спекулятивным рискам. Сейчас эксперты ожидают коррекции цен, несмотря на сохранение фундаментального интереса инвесторов. Опрос аналитиков, проведенный в марте, показал, что консенсус-прогноз котировок драгметалла на конец года составляет $935,7. С другой стороны, сопоставление с ценами на золото в предыдущие кризисные периоды дает более оптимистичные результаты. До прошлого года рекорд цен был поставлен в 1980 г. - $850 за унцию. С учетом инфляции за 28 лет это соответствует современной цене $2200-2300. А кризис конца 1970-х был гораздо менее глубоким, чем сейчас. Поэтому свой потенциал золото не выбрало даже наполовину. Таким образом, золото сейчас является главной альтернативой вложения в акции и ПИФы.

Подводя итог вышесказанному, можно вделать вывод, что в условиях кризиса основными инструментами, которые можно использовать в финансовом менеджменте, становятся вложения в золото и в акции. Можно проводить вложения и в иностранную валюту, но они не дадут ожидаемого дохода в долгосрочной перспективе. Классический же инструмент, размещение средств на депозитах, даже при росте процентных ставок становится слишком рискованным и невыгодным.

Павлова С.Е.
Научный руководитель: Н.В. Маврина

THE FUTURE PROSPECTS OF THE BBC
(БУДУЩЕЕ БИ-БИ-СИ)

Broadcasting media is having hard times. Do they justify the funds invested into them by the government? And what are their future prospects? We have studied the present day situation of the British Broadcasting Corporation (BBC) and its prospects.

The BBC's purpose, according to its first director-general, John Reith, was to "inform, educate and entertain." The BBC cannot now have anything like the educative effect it used to have. Though it remains Britain's dominant source of in-depth news and most reliable provider of high-quality programming.

From the 1990s hundreds of new channels have been launched on satellite and cable platforms, creating a new "multichannel" world. The rapid rise of the internet has also taken a toll of the old generalist channels. People are increasingly turning away from both the BBC and its terrestrial competitors.

Two decades ago the BBC commanded 47% of all television viewing and its rivals, ITV and Channel 4, shared the rest. Today BBC1 and BBC2, its terrestrial channels, account for just 33% of all viewing, and multichannel services win 30%. In homes with satellite or cable television, the corporation's share has fallen further.

Young people are widely abandoning public-service programs. In 2001, people between 16 and 24 spent 74% of their viewing time watching channels such as the BBC and Channel 4, but in 2005 only 58% of their time.

BBC World Service has announced changes which will further reinforce its Russian-language output. The main thrust of the reprioritized investment is placed on strengthening the

website, bbcrussian.com, which has become the key method for delivery of all BBC content in Russian.

In August 2008, at the height of the conflict between Russia and Georgia, the number of unique users of the website increased dramatically to nearly 3 million, and many of these new users remained with the site in September. The audience is also accessing other platforms online: in August 2008, traffic to online audio content doubled while demand for video jumped six-fold to nearly 2,300,000 views.

Debate has raged for years over whether the BBC should still be publicly financed, and specifically by a licence fee that is paid by all those with television sets. Many households, after all, now watch and listen to little of its output but almost all pay £131.50 a year for it. The BBC hates the idea of losing its licence fee. Rather than go commercial, its bosses plan to keep fighting for public financing for decades.

What are the chances that the government will decide the BBC can fend for itself, taking away some or all of its public subsidy when the current charter runs out in 2016? Towards the end of digital switch-over, which will happen between 2008 and 2012, the government will examine other ways to finance the BBC. The likeliest change is that the television since then will become partly or wholly subscription-financed.

Паластрова Р.А.
Научный руководитель: Никитин В.Л.

КАЧЕСТВО КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Современное управление качеством исходит из положения, что деятельность по управлению качеством не может быть эффективной после того, как продукция произведена; эта деятельность должна осуществляться в ходе производства продукции. Важна также деятельность по обеспечению качества, которая предшествует процессу производства.

Качество определяется действием многих случайных, местных и субъективных факторов. Для предупреждения влияния этих факторов на уровень качества необходима степень управления качеством. При этом нужны не отдельные разрозненные и эпизодические усилия, а совокупность мер постоянного воздействия на процесс создания продукта с целью поддержания соответствующего уровня качества.

Различают управляющую и управляемую системы. Управляемая система представлена различными уровнями управления организацией. Управляющая система создает и обеспечивает менеджмент качества.

Управляющая система начинается с руководства высшего звена. Именно руководство высшего звена должно исходить из стратегии, что предприятие способно на большее по сравнению с прошлым. В организационной структуре предприятия могут быть предусмотрены специальные подразделения, занимающиеся координацией работ по управлению качеством. Распределение специальных функций управления качеством между подразделениями зависит от объема и характера деятельности предприятия.

Для качества как объекта менеджмента свойственны все составные части менеджмента: планирование, анализ, контроль. Современный менеджмент качества базируется на результатах исследований, выполненных крупными зарубежными корпорациями по программам консультантов по управлению качеством. Основной деятельностью ведущих фирм стали следующие направления улучшения работы:

1) заинтересованность руководства высшего звена;
2) образование совета по улучшению качества работы;
3) вовлечение всего руководящего состава в процесс улучшения работы;
4) обеспечение коллективного участия;
5) обеспечение индивидуального участия;
6) создание групп по совершенствованию систем (групп регулирования процессов);

7) более полное вовлечение поставщиков;

8) обеспечение качества функционирования систем управления;

9) разработка и реализация краткосрочных планов и долгосрочной стратегии улучшения работы;

10) создание системы признания услуг.

Особенно следует отметить такое направление, как обеспечение качества функционирования систем управления. Консультанты по управлению качеством обратили внимание, что службы по управлению качеством и надежностью направляли усилия и ресурсы на выявление проблем и исправление ошибок. В результате сформировалась система управления по отклонениям. Эта система реагировала на ошибки и недооценивала роль профилактических мероприятий, а также роль подразделений, не связанных с процессом производства. Был сделан вывод, что обеспечение качества зависит от систем управления, регулирующих производственно - хозяйственную деятельность фирм (предприятий).

В современной теории и практике управления качеством выделяют следующие пять основных этапов:

1) принятие решений «что производить?» и подготовка технических условий;

2) проверка готовности производства и распределение организационной ответственности;

3) процесс изготовления продукции;

4) устранение дефектов и обеспечение информацией обратной связи в целях внесения в процесс производства и контроля изменений, позволяющих избегать выявленных дефектов в будущем;

5) разработка долгосрочных планов по качеству.

Осуществление перечисленных этапов невозможно без взаимодействия всех отделов, органов управления качеством. Это обеспечивает системный подход к управлению качеством.

На первом этапе качество означает ту степень, в которой товары предприятия соответствуют ее внутренним техническим условиям.

На втором этапе оценивается качество конструкции. Качество может отвечать техническим требованиям предприятия на конструкцию изделия, однако сама конструкция может быть как высокого, так и низкого качества.

На третьем этапе качество означает ту степень, в которой работа удовлетворяет реальные потребности потребителей.

Система управления качеством продукции опирается на следующие взаимосвязанные категории управления: объект, цели, факторы, субъект, методы, функции, средства.

Под управлением качества продукции понимают постоянный планомерный, целеустремленный процесс взаимодействия на всех уровнях на факторы и условия, обеспечивающий создание продукции оптимального качества и полноценное ее использование.

Система управления качества продукции включает следующие функции:

а) функции стратегического, фактического и оперативного управления.

б) функции принятия решений, управляющих воздействий, анализа и учета, информационно – контрольные.

в) функции специализированные и общие для всех стадий жизненного цикла продукции.

г) функции управления по научно – техническим, производственным, экономическим и социальным факторам и условиям.

Система управления качеством продукции представляет собой совокупность управленческих органов и объектов управления, мероприятий, методов и средств, направленных на установление, обеспечение и поддержание высокого качества продукции.

Международные стандарты ИСО 9000 по системам качества включают пять

наименований:

1) ИСО 9000 «Общее руководство качеством и стандарты по обеспечению качества. Руководящие указания по выбору и применению»;

2) ИСО 9001 «Система качества. Модель для обеспечения качества при проектировании и разработки, производстве, монтаже и обслуживании»;

3) ИСО 9002 «Система качества. Модель для обеспечения качества при производстве и монтаже»;

4) ИСО 9003 «Система качества. Модель для обеспечения качества при окончательном настрои и испытании»;

5) ИСО 9004 «Общее руководство качества и элементы системы качества.

Политика в области качества может быть сформулирована в виде направления деятельности или долгосрочной цели и может предусматривать:

а) улучшение экономического положения предприятия;

б) улучшение или завоевание новых рынков сбыта;

в) достижение технического уровня продукции, превышающего уровень ведущих предприятий;

г) улучшение важнейших показателей качества продукции;

д) снижение уровня брака изготавливаемой продукции.

В соответствии со стандартом ИСО жизненный цикл продукции включает 11 этапов:

1) маркетинг, поиск и изучение рынка;
2) проектирование и разработка технических требований, разработка продукции;
3) материально - техническое снабжение;
4) подготовка и разработка производственных процессов;
5) производство;
6) контроль, проведение испытаний и обследований;
7) упаковка и хранение;
8) реализация и распределение продукции;
9) монтаж и эксплуатация;
10) техническая помощь и обслуживание;
11) утилизация после испытания.

Таким образом, обеспечение качества продукции - это совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий, создающих необходимые условия для выполнения каждого этапа «петли качества», чтобы продукция удовлетворяла требованиям к качеству.

Стремление России к интеграции в мировое сообщество, а также развитие рыночных отношений внутри страны предполагают всестороннее и полное выявление свойств и оценку показателей, определяющих и характеризующих качество продукции и технический уровень производства.

Контроль качества независимо от совершенства применяемых для этого методик предполагает, прежде всего, отделение хороших изделий от плохих. Естественно, что качество изделия не повышается за счет выбраковки некачественных изделий. Современные предприятия сосредотачивают внимание не на выявлении брака, а на его предупреждении, на тщательном контролировании производственного процесса и осуществляют свою деятельность в соответствии с концепцией «регулирование качества».

Письменная К.С.
Научный руководитель: А.А. Огнев

КОРРЕКЦИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ГРУПП С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В вузах физическая культура представлена как важнейший базовый компонент формирования общей культуры студентов. Важнейшими элементами формирования физической культуры становится мотивационная сфера личности, широта и глубина теоретических и методико-практических знаний, умений и навыков в области физической культуры и ее видов. Ценностное отношение к физической культуре приобретается личностью в процессе собственной активной деятельности, и эффективность данного процесса зависит от реализации принципа единства ее физического, интеллектуального и нравственного потенциалов.

Одной из наиболее актуальных проблем высших учебных заведений России была и остается проблема физического воспитания студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе (СМГ). Особая актуальность данной проблемы обуславливается, прежде всего, тесной связью между физической подготовленностью и общим состоянием здоровья. Выполнение физических упражнений, повышение двигательной активности самым непосредственным образом оказывают оздоровительное влияние на организм человека.

Снижение уровня здоровья студентов за последнее десятилетие по данным многих исследований приобрело возрастающий характер. Это обусловлено не только ухудшением экологической и экономической обстановки, неправильным образом жизни, но особенно, недостаточной двигательной активностью студентов. Положение усугубляется отсутствием у большинства из студентов необходимого интереса к занятиям физической культурой. В то же время, информационные и психологические нагрузки на организм в процессе учебы в вузе неуклонно растут. Все это и увеличивает число студентов, имеющих отклонения в состоянии здоровья.

Одним из обязательных компонентов в управлении физическим состоянием студентов на учебных занятиях оздоровительной направленности является определение у них уровня физической подготовленности, с целью применения индивидуального подхода и оценки тренировочного воздействия.

По некоторым данным ухудшение физического состояния наблюдается в основном у женского студенческого контингента. Менее половины обучающихся девушек в состоянии выдержать социальные, психические, физические нагрузки и интенсивный учебный график и хорошо адаптироваться к ним.

С целью определения уровня физической подготовленности использовались тесты. У группы девушек, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, определили исходный уровень результатов (I этап):

- в беге на 100 метров (оценивалась быстрота и скорость движений);
- в беге на 500 метров (оценивалась выносливость);
- в прыжках в длину с места (определялась динамика силы мышц нижних конечностей);
- в сгибании и разгибании рук от скамейки, в упоре лежа (оценивалась силовая выносливость рук и плечевого пояса). Результаты оценивались по 5-ти бальной шкале.

Предварительные результаты исследования показали, что процент студенток с низкой физической подготовкой составил более 60 %. В зависимости от результатов оценки физического состояния студенток, было принято решение разработать программы с учетом индивидуальных особенностей, направленных на физическое совершенствование.

Изучение отношения студенток 1-3 курсов к своему здоровью, мотивации и интерес к занятиям физической культурой позволило установить, что большинство оценивают свое здоровье как удовлетворительное. При этом выявлено снижение его уровня от курса к курсу. Абсолютно здоровыми себя считают 13, 8 % первокурсниц и лишь 4 % студенток 2-3 -го курса.

Ведущим мотивом у всех студенток является укрепление здоровья, к тому же от курса к курсу его значение увеличивается (с 37, 4 до 43, 1 %). У старшекурсниц почти на одном уровне находятся мотивы улучшения фигуры (12, 8 %) и получения зачета по дисциплине

(12, 6 %).

Среди причин, мешающих заниматься физической культурой и спортом 51, 8 % первокурсниц называют недостаток времени, при этом старшекурсницы в первую очередь указывают на отсутствие желания и интереса. На 2-3 курсах 29, 8 % студенток утрачивают потребность в двигательной активности по сравнению с первым курсом.

Разработка программ включала подбор средств различных видов физической активности, составление целенаправленных комплексов упражнений.

В качестве основных средств физического воспитания, студенткам были предложены: плавание, степ-аэробика (степ-ступеньки на скамейке).

Занятия в воде (плавание) – мощный положительный эмоциональный фактор. Свойства воды оказывают специфическое влияние на функции кровообращения, дыхания, кожные рецепторы, нервную систему. В воде обеспечивается удержание тела в горизонтальном положении, где нет статического напряжения мышц, что обеспечивает работу сердца и сосудов. Для студенток с нарушениями осанки и сколиозов плавание особенно полезно, так как обеспечивается естественная разгрузка позвоночника. Использование плавания способом «брасс» на груди с паузой «скольжения» максимально вытягивает позвоночник.

Использование степ-теста усиливает оздоровительный эффект занятий, поскольку позволяет увеличить выносливость и функциональные возможности организма. Однако, для студенток, имеющих различные варианты отклонений в здоровье, применение аэробных движений в тех режимах, которые позволяют добиться тренировочного эффекта, не всегда возможны. В связи с этим, большое значение приобретают вариативные формы занятий.

Итак, для осуществления коррекции отклонений в физической подготовленности студентов, отнесенных по состоянию здоровья к СМГ, постановка физического воспитания должна основываться на личностно ориентированном подходе.

Реализация личностно ориентированного подхода может осуществляться путем привлечения к разработке индивидуальных программ занятий самих студентов СМГ, что приведет к отчетливому осознанию ими цели занятий и путей ее достижения.

Содержание каждого блока алгоритма составления индивидуальной программы коррекции физической подготовленности студентов СМГ должно определяться самим студентом с помощью преподавателя, исходя из его индивидуальных отклонений в состоянии здоровья и физической подготовленности.

Для оптимизации процесса коррекции физической подготовленности с использованием индивидуальных программ целесообразно применение комплекса информационных средств, к которым могут относиться компьютерные программы, различного рода методические указания и контрольно-нормативный инструментарий.

В результате проведения экспериментального исследования доказано, что применение индивидуальных коррекционных программ, разрабатываемых с участием самих студентов, не только обеспечивает существенное повышение физической подготовленности и состояния здоровья, но и способствует улучшению психо-эмоционального состояния и повышению теоретической грамотности.

Физическая культура, являясь частью общей культуры, представлена в вузе как учебная дисциплина и неотъемлемый компонент целостного развития личности, профессиональной подготовки студентов, гармонизации их жизнедеятельности.

Подвальная О.Ю.
Научный руководитель Сутягина Т.И.

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Проблемы рынка труда Курганской области

Изучение ситуации, сложившейся на рынке труда, состояния подготовки кадров в

учреждениях профессионального образования выявило ряд проблем для региона:

1 Нарастающая нехватка квалифицированных рабочих кадров, связанная со снижением у молодежи мотивации к овладению производственными специальностями. Рабочие места не привлекательны из-за низкой оплаты и неблагоприятных условий труда.

2 Профессиональное самоопределение молодых людей ставится в жесткую зависимость от материального вознаграждения.

3 Устаревшая материально-техническая база образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, низкая эффективность прохождения практики на предприятиях, снижение роли института наставничества негативно влияет на качество подготовки специалистов.

4 Низкий процент трудоустройства выпускников учебных заведений, обучавшихся на бюджетной основе, в том числе по полученной специальности, а также невысокая доля выпускников, получающих направление на работу.

5 Территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Наличие вакансий характерно для областных и районных центров, а основная доля безработных сосредоточена в сельской местности.

6 Образовательные учреждения недостаточно оперативно реагируют на изменение спроса на специалистов со стороны работодателей. Кроме того, не все образовательные учреждения отслеживают трудоустройство своих выпускников.

7 Наблюдаются несогласованные действия органов управления образованием, органов по труду и занятости населения, учебных заведений в области подготовки специалистов.

8 Требуются соответствующей проработки вопросы кадрового обеспечения реализации бизнес-проектов, включенных в комплексные программы социально-экономического развития региона, исполнения предприятиями государственного заказа.

В качестве основных направлений кадрового обеспечения социально-экономического развития территории можно выделить следующие:

1 Совершенствование системы анализа и прогнозирования спроса и предложения рабочей силы.

2 Формирование государственного (регионального) заказа на подготовку кадров.

3 Развитие современной системы непрерывного профессионального образования, повышение качества подготовки специалистов.

4 Содействие занятости населения.

5 Регулирование трудовой миграции в соответствии с потребностями рынка труда и реальными возможностями территорий по приему мигрантов.

6 Развитие профориентации.

7 Развитие работы с персоналом в организациях.

8 Использование механизмов социального партнерства при решении проблем занятости, развития персонала.

В настоящее время проводится подготовительная работа по разработке статуса документа, касающегося подготовки квалифицированных кадров для хозяйственного комплекса Курганской области.

Отмена государственного заказа в период проведения экономических реформ, отсутствие собственной сырьевой базы, и упадок развития сельского хозяйства обусловили спад производства, сокращение спроса на рабочую силу, возникновение проблемы безработицы среди населения Курганской области, а высокий процент сельского населения, сложившийся исторически, обеспечил наибольшую остроту проблеме занятости сельского населения среди регионов Уральского Федерального округа.

Уровень экономической активности и занятости населения в Курганской области гораздо ниже, чем в Российской Федерации и регионах Уральского федерального округа, уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда, превышает средний показатель по Уральскому федеральному округу в 1,6 раза. Удельный вес граждан, занятых производством сельскохозяйственной продукции для собственного

потребления, без наличия другого доходного занятия, в общей численности занятых граждан, выше среднего показателя по Российской Федерации больше, чем в два раза.

Основные направления решения проблемы занятости населения Курганской области

Для наибольшего покрытия потребности Курганской области в новых кадрах, учитывая временную отсталость области от других регионов Российской Федерации необходимо разработать систему регулирования занятости посредством корректировки механизмов государственного воздействия (на государственном уровне) и саморегулирования, тем самым обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичного соединения и повторного воссоединения. Формирование такой системы осложняется в связи с различиями воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства, который исходит из демографической базы, то есть связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который зависит от экономических и организационно-технических факторов). Этим определяются различия в условиях и факторах движения рабочей силы и рабочих мест.

Регулирующая функция правительства Курганской области в рамках сложившейся ситуации должна состоять в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. В силу регулирования занятости объектом микроуровня является предприятие, как первичное звено экономики, и город (населенный пункт), как первичное звено территории, жители которого характеризуются общностью интересов в реализации права каждого из них на трудовую деятельность. Исходным пунктом правительственной стратегии занятости должен стать принцип предотвращения безработицы, а не принцип борьбы с безработицей. Политика занятости, должна базироваться на критериях экономической эффективности и социальной справедливости, ориентация на который призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы.

В рамках решения проблемы занятости населения в Курганской области, правительство области должно преследовать следующие цели: создание условий для повышения эффективной занятости населения Курганской области, обеспечение защиты граждан от безработицы, содействие занятости населения, сдерживание роста безработицы, снижение напряженности рынка труда.

Необходимо обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, повышать качество рабочей силы, осуществлять мероприятия по стимулированию экономической активности незанятых граждан, в том числе испытывающих трудности в поисках работы, социальную поддержку безработных граждан, повышать качество государственных услуг по обеспечению занятости населения.

Рынок труда Курганской области в настоящий период времени характеризуется двумя прямо противоположными признаками: избытком рабочей силы и трудностью комплектования заявок работодателей. Поэтому политику регулирования рынка труда необходимо проводить также по двум приоритетным направлениям деятельности.

С одной стороны – содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

С другой стороны – интегрирование в рынок труда граждан, обладающей недостаточной конкурентоспособностью (инвалиды, граждане пенсионного возраста, граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва) и сельских жителей. Решение первой из названных проблем планируется осуществить за счет мероприятий, способствующих сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы. Однако обеспечения работодателей квалифицированной рабочей силой будет во многом зависеть от повышения качества рабочих мест, в том числе: увеличения предполагаемой оплаты труда и улучшение его условий и охраны. Приоритетом политики органов занятости населения должно стать дальнейшее

развитие профессиональной ориентации учащейся молодежи и безработных граждан. А также информирование населения о ситуации на рынке труда, организациях ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, повышение территориальной мобильности рабочей силы, организация профессиональной подготовки безработных по профессиям, востребованным рынком труда, оказание содействия добровольном переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Эффективность решения второй проблемы будет зависеть от развития специальных проблем занятости населения, предусматривающих оказание материальной поддержки гражданам, участвующим в общественных работах и специальных программах временной занятости населения. При этом результативность работы по организации временной занятости населения будет зависеть от дальнейшего развития социального партнерства на рынке труда.

Не менее важным условием решения проблемы занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и сельских жителей остаются: реализация программ социальной адаптации граждан на рынке труда, оказание психологической поддержки, социальной ориентации, переобучение профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, содействие самостоятельной занятости, трудоустройство вахтовым методом, переезд безработных граждан в другую местность.

Обеспечение приоритетности активных форм занятости населения перед пассивной политикой выплаты пособий по безработице является немаловажным принципом.

Попова Е.А.

НАЛОГОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Налоговое планирование неотделимо от инновационной предпринимательской деятельности. Оно является непременным и непосредственным ее элементом и должно осуществляться на всех ее уровнях и этапах.

Налоговое планирование можно определить как совокупность плановых действий, направленных на увеличение финансовых ресурсов предпринимателя, регулирующих величину и структуру налоговой базы, воздействующих на эффективность управленческих решений и обеспечивающих своевременные расчеты с бюджетом по действующему законодательству. Налоговое планирование необходимо производить перед осуществлением хозяйственной операции или до начала налогового периода.

Оно должно начинаться на стадии подготовки к заключению договора с целью учета последующей налоговой нагрузки.

Налоговое планирование:

- обусловлено тем, что каждый налогоплательщик имеет право использовать допустимые законом средства, приемы и способы для максимального сокращения своих налоговых обязательств;
- представляет собой одну из важнейших составных частей финансового планирования (управления финансами) в предпринимательской деятельности;
- является планированием предпринимательской деятельности с целью минимизации налоговых платежей;
- должно быть как индивидуально направленным и носить адресный характер, так и применяться в финансово-хозяйственной деятельности широкого круга хозяйствующих субъектов;
- должно осуществляться в целях оптимизации налоговых платежей, минимизации налоговых потерь по конкретному налогу или совокупности налогов, увеличения реальных возможностей для дальнейшего развития предпринимательской деятельности, повышения ее эффективности;

- включает ряд укрупненных этапов (определение основных принципов;
- анализ проблем и постановка задач; определение основных инструментов, которые может использовать предприниматель; создание схемы; осуществление деятельности в соответствии с разработанной схемой).

Исходя из необходимости сочетания целесообразности и недопустимости неправомерности, принципы налогового планирования могут быть определены следующим образом:

- соблюдение требований действующего законодательства при осуществлении налогового планирования;
- снижение совокупных налоговых обязательств предпринимателя в результате применения инструментов налогового планирования;
- использование возможностей, предоставляемых законодательством, и инструментов, доступных для конкретного предпринимателя, которые обеспечивают достижение налоговой экономии в большем размере, чем затраты, связанные с их применением;
- рассмотрение нескольких альтернативных вариантов налогового планирования с выделением наиболее оптимального из них применительно к конкретному виду предпринимательской деятельности;
- своевременная корректировка с целью учета в кратчайшие сроки вносимых в действующее законодательство изменений;
- понятность и экономическая обоснованность схемы как в целом, так и всех ее без исключения ее составных частей.

Самостоятельную задачу налогового планирования можно представить как состоящую из нескольких следующих этапов:

- формирование налогового поля для предпринимательской деятельности – спектра налогов, которые надлежит уплачивать предпринимателю, их конкретные ставки и льготы в соответствии с положениями Налогового кодекса РФ;
- формирование системы договорных отношений – на основе Гражданского кодекса РФ определяется совокупность видов договоров, на базе которых происходит взаимодействие с покупателями и поставщиками, с дебиторами и кредиторами. Система договорных отношений составляется с учетом сформированного ранее налогового поля;
- подбор типичных хозяйственных операций – на основе предварительного анализа хозяйственной деятельности планируемых результатов работы выбираются типичные хозяйственные операции и действия, которые предстоит выполнять предпринимателю в своей повседневной практике или совершать эпизодически;
- выделение и регламентирование различных хозяйственных ситуаций – определяются реальные хозяйственные ситуации, охватывающие самые разнообразные стороны экономической жизни, и реализуемые в нескольких сравнительных вариантах;
- предварительный выбор оптимального варианта хозяйственных ситуаций

– по итогам всестороннего исследования ситуаций производится предварительный отбор оптимальных по финансовому результату и по суммарным налоговым платежам вариантов;

- сравнительный анализ ситуаций и принятие решений – проводятся расчетные исследования хозяйственных ситуаций и осуществляется их уточненный сравнительный анализ. При этом различные ситуации сопоставляются по полученным финансовым результатам, налоговым платежам и возможным потерям, обусловленным штрафными и другими санкциями.

Рационально организованное налоговое планирование будет способствовать повышению эффективности деятельности предпринимателей в современных экономических условиях.

Попова Е.Г.

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК КАК СРЕДСТВО ДОСТИЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В условиях расширения связей с зарубежными странами и интернационализации научных знаний особое значение имеет система международной информации, функционирование которой невозможно без специалистов, реально владеющих иностранными языками, способных быстро извлекать информацию из иностранных источников без переводчика, излагать ее на родном языке и использовать в работе. Знание иностранных языков стало социальным заказом общества и необходимым условием эффективной работы специалистов. На этапе создания постиндустриальной экономики главную роль играют информационные технологии, компьютеризированные системы, высокие производственные технологии и основанные на них инновационные технологии, инновационные системы, инновационная организация различных видов деятельности. Вследствие этого изменяется и резко возрастает роль иностранного языка в обществе, и из учебного предмета он превращается в базовый элемент современной системы образования, в средство достижения профессиональной реализации личности.

Глобализация современного мира и стертость социокультурных границ, когда мир становится близким и понятным человеку независимо от места жительства и места рождения, актуализируют еще один аспект иностранного языка - коммуникационный. Для молодых людей иноязычная компетентность приобретает значимость как способ включения в процессы обмена информацией и интернационализации достижений культуры и техники, что существенно влияет на культурный и образовательный уровень, ценностные ориентации личности. Иноязычная компетентность приобретает особую функциональную нагрузку как вид знаний, способствующих личностной самореализации в условиях современного общества, что тесно сопряжено с процессами профессиональной социализации и индивидуализации жизненных стилей.

В настоящее время знание иностранного языка, особенно в сочетании со знаниями и мастерством в другой профессиональной сфере, в первую очередь востребовано на рынке труда. Рост политико-экономических связей и контактов между государствами незамедлительно сказался на всех сферах общества, и в первую очередь, культуре и образовании. Одной из отличительных черт современного периода является повышенное внимание к иностранному языку на всех уровнях мировой образовательной системы. Современный специалист должен активно владеть хотя бы одним иностранным языком как вторым (после родного) средством общения. Помимо того, что иностранный язык – обязательный элемент профессиональной подготовки специалиста, он является фактором общекультурного развития личности.

Тенденция интернационализации во многих областях, особенно таких как менеджмент, туризм, и финансы требует подготовки специалистов, которые свободно владеют иностранными языками в сфере своей профессиональной деятельности, обладают новым профессиональным мышлением, способны воспринять опыт в соответствующей профессиональной сфере зарубежных стран,

Главной задачей курса иностранного языка в высшем учебном заведении была и остается «обучать студентов практическому владению языком». А это означает владение не только языком конкретной ситуации, но и деловым языком, и что самое важное – умение дифференцированно применять язык в варьирующихся ситуациях делового общения, знание культурологического аспекта и в итоге - формирование языковой личности будущего специалиста.

Для того чтобы научить будущих специалистов иностранному языку как средству общения, необходимо создавать обстановку реального общения, наладить связь преподавания иностранных языков с жизнью, активно использовать иностранные языки в живых, естественных ситуациях. Это могут быть научные дискуссии на языке с

привлечением иностранных специалистов и без них, реферирование и обсуждение иностранной экономической литературы, чтение отдельных курсов на иностранных языках, участие студентов в международных конференциях, работа переводчиком, которая как раз и заключается в общении, контакте, способности понять и передать информацию. Необходимо развивать внеаудиторные формы общения: клубы, кружки, открытые лекции на иностранных языках, научные общества по интересам, где могут собираться студенты разных специальностей.

Но преодоления языкового барьера недостаточно для обеспечения эффективности общения между представителями разных культур. Для этого нужно преодолеть барьер культурный. По мнению И.Ю. Марковиной и Ю.А. Сорокина, «в ситуации контакта представителей различных культур (лингвокультурных общностей) языковой барьер — не единственное препятствие на пути к взаимопониманию. Национально-специфические особенности самых разных компонентов культур-коммуникантов (особенности, которые делают возможной реализацию этими компонентами этнодифференцирующей функции) могут затруднить процесс межкультурного общения".

Чтобы оценить значение иностранного языка как учебного предмета в подготовке будущих специалистов, нужно хорошо осознать, что получает общество, страна, если ее граждане владеют иностранным языком, и что дает владение иностранным языком человеку, начинающему трудовую жизнь в условиях рыночных отношений, а через него - обществу.

Владение иностранным языком становится в настоящее время одним из условий профессиональной компетентности специалиста. Иностранный язык постепенно и прочно входит в необходимый перечень требований, описываемых в квалификационных характеристиках специалиста XXI века, и поэтому требует особого отношения к себе как предмету вуза. Отмечая важную роль иностранного языка как учебной дисциплины в процессе подготовки специалиста, следует остановиться на его основных функциях. Безусловно, одна из общих функций иностранного языка как любого другого учебного предмета заключается в обеспечении общего развития обучаемого, расширении его кругозора, его знаний об окружающем мире, о людях, говорящих на этом языке, о произведениях искусства, о других национальных культурах. Л.В.Щерба по этому поводу писал: «Изучая язык того или иного народа, мы изучаем исторически сложившуюся у него систему понятий, сквозь которую он воспринимает действительность. Изучая эту систему и сознательно сравнивая её с нашей собственной, мы лучше постигаем последнюю».

В сознании человека, владеющего только родным языком, существо мысли и способы ее оформления неразрывно связаны между собой. Иностранный язык дает возможность понять, что существуют иные, чем в родном языке, способы выражения мысли, другие мысли, другие связи между формой и значением. По мнению многих ученых, занимающихся проблемами языкознания, при изучении иностранного языка развитие мышления происходит не столько путем сравнения с родным языком, сколько за счет решения постоянно усложняющихся речемыслительных задач, содержащих элементы проблемности, связанных со смысловым содержанием процесса обучения. Тем самым активно развивается познавательная и коммуникативная функция мышления. Изучение иностранного языка вносит вклад в развитие таких важных мыслительных операций, как сопоставление, анализ, синтез.

В настоящее время именно поэтому на уровне высшей школы обучение иностранному языку как средству общения между специалистами разных стран мы понимаем не как чисто прикладную и узкоспециальную задачу обучения физиков языку физических текстов, геологов — геологических и т. п. Вузовский специалист — это широко образованный человек, имеющий фундаментальную подготовку. Соответственно, иностранный язык специалиста такого рода — и орудие производства, и часть культуры, и средство гуманитаризации образования. Все это предполагает фундаментальную и разностороннюю подготовку по языку.

Вхождение России в мировое сообщество, интеграционные процессы в

различных сферах политики, экономики, культуры, идеологии, смешение и перемещение народов и языков, поднимают проблему межкультурного общения, взаимопонимания участников общения, принадлежащих к разным культурам. Следует иметь в виду еще один существенный фактор. С развитием наукоемких технологий возрастает роль информации и знания на всех уровнях и во всех сферах общественного развития. Знания и квалификация становятся приоритетными ценностями в жизни человека в условиях информационного общества. Для специалиста уже недостаточно владеть информацией на родном языке. Необходимо быть в курсе развития своей области в мировой практике. Именно поэтому ЮНЕСКО обозначило ближайшее столетие как век полиглотов. Отсюда возрастающая значимость обучения иностранным языкам, формированию коммуникативной компетентности.

Паукшта О.Ф., Притула А.С.
Научный руководитель: А.Я. Ярославцев

СМЕРТНАЯ КАЗНЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Право на жизнь представляет собой абсолютную ценность мировой цивилизации, образует первооснову всех других прав и свобод, складывающихся в этой сфере, ибо все остальные права утрачивают смысл в случае гибели человека.

К сожалению, в истории новой России человеческая жизнь перестала быть высшей ценностью. В результате убийства превратились в обычные преступления, и их количество стало расти в геометрической прогрессии. Если их в 1988 году было в России немногим более десяти тысяч, то через десять лет их число перешагнуло за тридцать тысяч. По числу убийств, как в абсолютном, так и в относительном исчислении (на сто тысяч населения), Россия вышла на первое место в мире. В этой связи немалую роль играет уголовное наказание за особо тяжкие преступления и самым радикальным, дискуссионным и противоречивым видом системы показаний, который лишает человека не только право на жизнь, но и самой жизни является смертная казнь.

Юридически смертная казнь существует в российском законодательстве, но фактически она не применяется на сегодняшний день. Как известно в России смертная казнь отменялась трижды – в 1917, 1920 и 1947-1950гг. Однако правосознание народа не было готово к этим либеральным мерам. Восстановлению смертной казни способствовали рост преступности, применение все более жестких, варварских способов совершения преступлений (особенно убийств на сексуальной почве), появление организованной преступности, низкая раскрываемость преступлений. Поэтому дискуссии ведутся до сих пор: признать ли смертную казнь российскому уголовному праву или избавиться, как от пережитка прошлого?

Однако на данный момент в России действуют два моратория: как на назначение, так и на исполнение смертной казни. Конституционный суд Российской Федерации своим постановлением от 2 февраля 1999 года № 3-П объявил мораторий на исполнение смертной казни: смертные приговоры не должны выноситься до тех пор, пока не будет обеспечена реализация конституционного права обвиняемого в преступлении, за совершение которого возможно назначение смертной казни, на рассмотрение его дела судом с участием присяжных заседателей. Поэтому Конституционный суд РФ признал, что впредь до создания судов присяжных во всех регионах России смертная казнь не может назначаться ни одним судом РФ. Таким образом, смертная казнь в настоящее время в России не может не только исполняться, но и назначаться судами. Это совершенно логично и справедливо.

Считается, что основным вопросом смертной казни является спор её противников и

сторонников по поводу самого существования смертной казни. В связи с этим оформились и действуют два общественных «лагеря» – аболиционистов («против») и ретенционистов («за»), формирующие общественное сознание по этому предмету. Несмотря на якобы четкое разделение позиций, при внимательном рассмотрении оказывается, что противоречий у них гораздо меньше, чем они сами считают.

Проблема смертной казни была искусственно создана, для политических манипуляций в обществе. Однако явно или неявно системы воззрения на смертную казнь все же существуют, но заключаются они вовсе не в абстрактных отношениях «за-против», а в различиях понимания сущности смертной казни. А поддержка или отрицание смертной казни является следствием, вытекающим из той или иной системы воззрения, и имеет вторичный характер. Условно эти системы взглядов можно обозначить как две основные парадигмы: инструментальную и ретрибутивистскую.

Ретрибутивистская парадигма, эта парадигма включает в себя несколько направлений:

1) смертная казнь – есть месть;

2) смертная казнь – возмездие;

3) смертная казнь – кара.

Инструментальная парадигма. Основным моментом инструментальной парадигмы является понимание смертной казни как инструмента, средства для решения различных задач, стоящих перед государством в области уголовной политики. Вне сферы уголовной политики смертной казни не существует. Основными направлениями инструментальной парадигмы являются:

1) элиминация;

2) мера социальной защиты;

3) смертная казнь как средство обеспечения крупных реформ.

Каждое из перечисленных направлений имеет и противников, и сторонников.

Что касается сторонников немедленной отмены смертной казни, то они приводят свои аргументы. Основные из них были сформулированы организацией Международная амнистия:

1) смертная казнь – это полное отрицание прав человека. Она нарушает право на жизнь, которое заложено во Всеобщей декларации прав человека. Она представляет собой крайне жестокий, бесчеловечный и унижающий достоинство вид наказания;

2) смертная казнь не в состоянии сократить число преступлений или снизить уровень политического насилия. Никогда и никто еще не доказал, что ее применение более эффективно предотвращает преступность, чем другие виды наказания;

3) применение смертной казни носит дискриминационный характер. Ее часто применяют преимущественно в отношении малоимущих, несовершеннолетних и членов, этнических и религиозных общин;

4) смертная казнь – это инструмент политического подавления. Ее применяли люди, находящиеся у власти, с целью уничтожения своих политических оппонентов.

Основные положения, выносимые в поддержку смертной казни:

1) смертная казнь в наибольшей степени достигает цели частной и общей превенции в отношении преступлений, за совершение которых она применяется;

2) смертную казнь надо сохранить только за особо тяжкие преступления против жизни;

3) смертная казнь не противоречит религиозным учениям;

4) смертную казнь в настоящее время нечем заменить.

В странах, в которых применяется смертная казнь, коэффициент убийств на сто тысяч населения ниже, чем в странах, где она отменена.

Процедура контроля за законностью вынесения и исполнения смертных приговоров в РФ в настоящее время не только практически, но и теоретически исключает судебные ошибки.

Наказание в виде смертной казни не противоречит Конституции РФ 1993 года, а это

значит, что ее одобряет народ России. Поскольку абсолютное большинство населения России выступает за сохранение смертной казни, законодатель не имеет право пренебрегать его мнением.

Примечательно, что в кампании по восстановлению смертной казни приняли участие не только руководство почти всех силовых органов и популистское лобби в Думе, но и такой неожиданный апологет, как один из высших иерархов РПЦ – глава Отдела внешних церковных сношений митрополит Кирилл.

В марте 1996 года Российская Федерация стала членом Совета Европы, вместе с тем прием связан с рядом условий и рекомендаций. В частности, речь идет о подписании в течение одного года и ратификации не позже чем через три года с момента вступления в силу Протокола № 6 к Европейской Конвенции о защите прав человека, касающегося отмены смертной казни в мирное время, и установление моратория на исполнение смертных приговоров. Данный протокол открыт к подписанию с 28 апреля 1983 года в Страсбурге. Так, пункт 1 статья 64 этой конвенции гласит: «Любое государство при подписании настоящей Конвенции или при сдаче на хранение ратификационной грамоты может сделать оговорку в отношении того, что тот или иной закон, действующий в это время на его территории, не соответствует этому положению». Именно такая ситуация сложилась в России, поскольку статья 20 Конституции РФ, гарантируя каждому право на жизнь, вместе с тем провозглашает, что «смертная казнь впредь до ее отмены может устанавливаться федеральным законом в качестве исключительной меры наказания за особо тяжкие преступления против жизни…».

Действительно, законодательство разных стран мира относится к проблеме смертной казни по-разному. В одних государствах она отменена, в других – сохраняется, но не применяется, в третьих – сохранена и широко применяется. На сегодняшний день Россия, пожалуй, единственная страна, на которую оказывается столь серьезное давление со стороны мировой общественности, международных и общественных организаций. Очевидно навязывания нам выгодных для Запада требований – условий, имеющих больше политическое значение, нежели заботу за моральный облик и цивилизованность нашего отечества. Поэтому мы не должны оглядываться на кого бы то ни было, а также слушать так называемых экспертов Запада. Мы должны найти свое решение по этой проблеме, и оно не может быть универсальным, то есть годным на все времена и для всех народов планеты.

Например, более эффективным в стремлении сделать общество более гуманным по отношению к своим членам – что является, по сути, основной целью отмены смертной казни – будет открытие статистики по преступности и правонарушениям. Потому что именно это, как нам кажется, послужит мощным предупредительным инструментом для потенциальных преступлений. К сожалению, на сегодняшний день мы не в состоянии отказаться от применения

смертной казни, хотя государство и прибегло к этому. Юридически же смертная казнь существует в нашей жизни. Остается надеяться, что смертная казнь в России будет юридически отменена, но это произойдет лишь тогда, когда для этого созреют условия.

Прищенко Т.О.
Научный руководитель: Попова Е.А.

АНТИКРИЗИСНЫЕ ПОПРАВКИ В НАЛОГОВЫЙ КОДЕКС РФ

НК РФ исправлен в экстренном порядке. Президент РФ 26 ноября 2008 года подписал закон, которым внесены существенные изменения в налоговое законодательство. Большинство положений закона вступили в силу с 1 января 2009 года. При этом некоторые из них распространяются на 2008 год. А отдельные новшества начали действовать с 27 ноября 2008 года, чтобы компании уже в конце 2008 года воспользовались экстренно введенными антикризисными льготами.

Поправки приняты Федеральным законом от 26 ноября 2008 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в часть первую, часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Документом снижается до 20% ставка налога на прибыль организаций, установлен порядок предоставления отсрочек и рассрочек по уплате налогов. Субъектам РФ документ предоставляет право снижать до 5% ставку налога, уплачиваемого при применении УСН. Закон меняет порядок амортизации, освобождает от налогообложения НДС авансовые платежи, а также увеличивает размер имущественного налогового вычета по НДФЛ при покупке жилья.

Закон предусматривает изменения по авансам НДС: если в предыдущие периоды вычет был строго привязан к полученному счету-фактуре, то в настоящее время поставщик будет обязан выдавать счет-фактуру на любой аванс.

Законом уточняются порядок исчисления сроков проведения камеральных налоговых проверок и порядок оформления их результатов. Также вводится норма, касающаяся недопустимости использования при рассмотрении дел о налоговых правонарушениях доказательств, полученных с нарушением закона.

Предусмотрено освобождение от налогообложения ввоза на территорию РФ технологического оборудования, аналоги которого не производятся в России, возложение обязанностей налоговых агентов на покупателей федерального имущества, имущества субъектов РФ и муниципальных образований, разрешение всем экспортёрам подтверждать право на получение возмещения при применении нулевой ставки налога путём представления специальных реестров таможенных деклараций, а также отмена обязанности налогоплательщиков осуществлять перечисление денежных средств в объёме налога при неденежных формах расчётов.

В соответствии с документом расчёт подлежащих уплате сумм налога на прибыль организаций будет осуществляться на основе фактической прибыли. Это позволит избежать ситуаций, когда авансовые платежи по налогу на прибыль организаций существенно превышают размер окончательного налогового обязательства, что приводит к изъятию денежных средств из оборота налогоплательщика с последующим их возмещением из бюджетной системы.

Рахматулина А. И.
Научный руководитель: Попова Е.Г.

УЛЫБКА В РУССКОМ КОММУНИКАТИВНОМ ПОВЕДЕНИИ

Человек испытывает большую потребность в положительных эмоциях. Ежедневные сообщения о крушениях и ураганах, кровопролитных войнах и человеческих трагедиях притупляют остроту восприятия. А ведь богатый эмоциональный мир — это стимулятор и регулятор многих сторон жизни человека, его поведения, общения, настроения. Лишившись эмоций, человек теряет возможность улыбаться, радоваться и печалиться, сострадать, реагировать на красоту природы, делать добро, любить, быть здоровым и счастливым. Потеря этих и многих других чувств равносильна гибели в человеке всего прекрасного.

Давно подмечено, что улыбающиеся, любящие жизнь люди легче переносят житейские неприятности и превратности судьбы. Ни в чем так ярко не проявляется позитивное, радостное отношение к жизни, как в улыбке. Недаром древние говорили, что улыбка - это праздник тела и души, что она может быть лекарством. Более двух тысяч лет назад Гиппократ писал, что улыбка улучшает сон, настроение, аппетит, пищеварение.

Замечено, что улыбчивые люди быстрее поправляются от болезни. Врачи считают, что и в больнице, и на приеме у специалиста, и дома болеющий человек выиграет, если будет улыбаться. Конечно, сама улыбка не лечит. Но она избавляет от чувства безнадежности, помогает поверить в лучшее, прибавляет жизненные силы, создает положительные эмоции,

которые в итоге способствуют выздоровлению. В улыбке участвуют 43 лицевые мышцы. Когда люди улыбаются, они хорошеют: расправляются морщины, молодеют лица, человек становится красивее независимо от возраста. Улыбка - это божественный дар, знак приветствия, доброты, доверия, дружбы и миролюбия. Добрая улыбка способна разрядить конфликтную ситуацию, успокоить расходившиеся нервы.

Почему русские мало улыбаются? Этот вопрос мы часто слышим от наших иностранных коллег, и это вопрос абсолютно справедливый. Русские действительно значительно меньше улыбаются, чем большинство народов Запада и Востока.

Анализ показывает, что можно выделить, по крайней мере, следующие национальные особенности русской улыбки. Улыбка в русском общении не является сигналом вежливости.

В американском, английском, немецком, финском коммуникативном поведении улыбка – прежде всего сигнал вежливости, поэтому она обязательна при приветствии и в ходе вежливого разговора. Русские писатели не раз обращали внимание на отличие русской и американской улыбки, характеризуя американскую улыбку как странную для русского человека и искусственную. Сатирик М.Задорнов называл американскую улыбку хронической, а М.Жванецкий писал, что американцы улыбаются, как будто включены в сеть. М.Горький писал, что у американцев на лице прежде всего видишь зубы.

На Западе улыбка при приветствии означает, прежде всего, вежливость приветствия. Чем больше человек улыбается при приветствии, чем более он приветлив в этот момент, тем больше вежливости к собеседнику он демонстрирует таким своим поведением. Взаимные улыбки в процессе диалога с собеседником также сигнализируют о вежливости к собеседнику, о том, что участники вежливо слушают друг друга. Улыбка в сфере сервиса на Западе (и на Востоке) также прежде всего выполняет функцию демонстрации вежливости.

В Японии девушки у входа на эскалатор в больших универмагах улыбаются и кланяются каждому покупателю, ступающему на эскалатор – 2500 улыбок и поклонов в день. В международных отелях системы “Интерконтиненталь” клерк, оформляющий постояльца, в течение 5-6 минут обучен улыбнуться не менее 6 раз.

Улыбка вежливости в некоторых культурах имеет смысл предохранения собеседника от огорчения в связи с восприятием рассказываемого. Так, И.Эренбург (известный прозаик, публицист, поэт) в своих воспоминаниях рассказывает о китайце, который с улыбкой сообщил ему о смерти своей жены.

В русском коммуникативном поведении улыбка ‘для вежливости’ или ‘из вежливости’ просто не принята, и даже наоборот – к чисто вежливой улыбке собеседника, если она опознана как таковая, русский человек обычно относится настороженно или даже враждебно: русская фраза “он из вежливости улыбнулся” содержит неодобрительное отношение к улыбнувшемуся.

Постоянная вежливая улыбка называется у русских ‘дежурной улыбкой’ и считается плохим признаком человека, проявлением его неискренности, скрытности, нежелания обнаружить истинные чувства. “Уберите свою дежурную улыбку!” – говорили в Воронеже русской преподавательнице английского языка, которая все время по-американски ‘держала улыбку’. В русском общении не принято улыбаться незнакомым.

Улыбка в русском общении адресуется в основном знакомым. Именно поэтому продавщицы не улыбаются покупателям – они же их не знают. Знакомым покупателям российские продавщицы будут улыбаться. У русских не принято автоматически отвечать на улыбку улыбкой. Американец писал в Известиях: “Почему-то, когда мы смотрим на таможенников, проверяющих наши паспорта, и улыбаемся им, мы никогда не получаем улыбки в ответ. Когда мы встречаемся глазами на улице с русскими людьми и улыбаемся им, мы никогда не получаем улыбки в ответ”. Это наблюдение верное: если русскому человеку улыбнулся незнакомый, это скорее побудит русского искать причину адресованной ему улыбки, чем побудит ответить незнакомцу улыбкой. Часто в таких ситуациях следует вопрос: “А мы что, знакомы?”

На улыбку знакомого человека у русских тоже далеко не всегда следует

автоматически улыбка, скорее это рассматривается как приглашение вступить в контакт, в разговор. В русском общении не принято улыбнуться человеку, если случайно встретился с ним взглядом. Американцы в таких случаях улыбаются, а у русских принято, наоборот, отвести взгляд.

Улыбка у русских – сигнал личного расположения к человеку. Русская улыбка демонстрирует тому человеку, которому она адресована, что улыбающийся человек относится к нему с личной симпатией. Улыбка демонстрирует личное расположение. Поэтому и улыбаются русские только знакомым, поскольку к незнакомому нет личного расположения. На улыбку незнакомому может тоже последовать реакция: “Разве мы с вами знакомы?”

У русских не принято улыбаться при исполнении служебных обязанностей, при выполнении какого-либо серьезного дела. Таможенники не улыбаются, поскольку заняты серьезным делом. Продавцы, официанты – тоже. Это особенность русской улыбки уникальна. В Чейз Манхэттен Бэнк в Нью-Йорке висит объявление: “Если наш оператор вам не улыбнулся, заявите об этом швейцару, он вам выдаст доллар”. Не принято, чтобы дети улыбались на занятиях. Русские взрослые учат детей: не ухмыляйся, будь серьезен в школе, во время приготовления уроков, когда с тобой разговаривают взрослые.

Улыбка обслуживающего персонала при исполнении служебных обязанностей в России всегда отсутствовала – приказчики, продавцы, официанты, слуги были вежливы, предупредительны, но не улыбались. Улыбку в сфере сервиса у русского персонала надо вырабатывать как профессиональное требование, сама она не появляется.

Русская улыбка призвана быть только искренней, она рассматривается как искреннее выражение хорошего настроения или расположения к собеседнику. В русском коммуникативном сознании существует императив: улыбка должна являться искренним отражением хорошего настроения и хорошего отношения. Не принято улыбаться ‘просто так’, чтобы поднять настроение собеседника, чтобы сделать приятное, чтобы поддержать человека – этих функций у русской улыбки нет. Чтобы иметь право на такую улыбку, надо действительно хорошо относиться к человеку или реально быть в хорошем, приподнятом настроении.

Улыбка русского человека должна иметь вескую причину, известную окружающим, только тогда человек получает на нее ‘право’ в глазах окружающих. Если русскому человеку причина чьей-либо улыбки оказывается непонятной, это может вызвать у него серьезное беспокойство. Так, одна продавщица попала в психбольницу: “что-то мне директор улыбается, наверняка у меня недостача”; преподавательница вуза в свое время написала на ректора института жалобу в партком – “он надо мной издевается – всегда улыбается, когда мы с ним встречаемся”.

В русском языке есть уникальная поговорка, отсутствующая в других языках: “Смех без причины – признак дурачины”. Логику этой поговорки не могут понять люди с западным мышлением. Один немецкий преподаватель, которому объяснили смысл этой поговорки, (“Если человек без причины смеется, у него не все в порядке с головой”) никак не мог понять и все спрашивал: “А почему это из этого следует?”

Причина улыбки человека должна быть прозрачной, понятной для окружающих. Если причина непонятна или считается недостаточно уважительной для окружающих, могут прервать улыбку, сделать замечание – чего улыбаешься? Например, привычно улыбчивую американку в Ленинграде в 1991 году незнакомая старушка схватила за рукав и воскликнула: “Чего ты лыбишься?” Американка была в шоке еще и потому, что не нашла это слово в своем карманном словаре.

Достойной (и фактически единственной) причиной для улыбки в русском общении признается текущее материальное благополучие улыбающегося. Призыв Д. Карнеги (психолог, писатель) “Улыбайтесь” приводит обычно в русской аудитории к реплике: “Чему улыбаться-то? Денег не платят, вокруг одни проблемы, а вы – улыбайтесь”. Обращает на себя внимание употребление местоимения чему: русское сознание не воспринимает улыбку,

как адресованную кому, как бы не видит в ней коммуникативного смысла, воспринимая ее как отражательный, симптоматический сигнал настроения-благополучия в материальном плане.

В русской коммуникативной культуре не принято улыбаться для поднятия настроения собеседника либо для самоподбадривания. Если нет хорошего настроения или благополучия, русский человек скорее всего не будет улыбаться. В японском документальном фильме о вынужденной посадке самолета было показано, как улыбалась стюардесса всем пассажирам перед аварийной посадкой, и как после посадки она упала и забилась в истерике – она выполнила свой профессиональный долг, успокоила пассажиров.

Общественное мнение в России осуждает и улыбку самоподбадривания: “ее муж бросил, а она ходит улыбается”, “у нее семеро детей по лавкам, а она ходит улыбается” и т.д.: все эти фразы содержат осуждение улыбки женщины, которая старается не сдаваться в трудной ситуации.

В русском сознании улыбка как бы требует определенного времени для своего осуществления. Она рассматривается как некий самостоятельный коммуникативный акт, который как таковой в большинстве случаев излишен.

Улыбка должна быть уместной с точки зрения окружающих, соответствовать коммуникативной ситуации. Большинство стандартных коммуникативных ситуаций русского общения улыбку не санкционируют. Не принято улыбаться в напряженной ситуации – “не до улыбок”. Не принято улыбаться, если рядом есть люди, о которых известно, что у них серьезные огорчения, кто-то болен, озабочен личными проблемами и т. д.

У русских наблюдается нечеткое различие между улыбкой и смехом, на практике часто эти явления отождествляются, не различаются, уподобляются одно другому.

Особенности русской улыбки, бытовая неулыбчивость русского человека (именно неулыбчивость, а не мрачность – русские люди в своем большинстве веселые, жизнерадостные и остроумные) поддерживается и русским фольклором, где мы находим массу поговорок и пословиц “против” смеха и шуток. Существует определенный список таких единиц только из словаря В.Даля Пословицы русского народа: «Делу время, потехе час», «И смех, и грех», «Смех без причины – признак дурачины», «Нет лучше шутки, как над собой», «Тут не до смеху», «Это и курам насмех».

Бытовая неулыбчивость русского человека может быть объяснена следующими причинами. Для русской коммуникативной культуры характерна искренность и открытость; соборность, коллективность бытия русского человека предполагает, что все должны все друг о друге знать, не должно быть особых секретов от окружающих. Отсюда – стремление и привычка не скрывать своих чувств, своего настроения.

Повседневный же быт русского человека, его повседневная жизнь были на протяжении многих веков тяжелой борьбой за существование; жизнь рядового русского человека была крайне тяжелой, и озабоченность закрепилась как нормативная бытовая мимика русского человека. Улыбка же отражает в этих условиях исключение из правила – благополучие, достаток, хорошее настроение, а все это может быть у немногих и в исключительных случаях, это всем заметно и может вызвать вопросы, зависть и даже неприязнь – “чего разулыбался?”.

В западном мире вообще и в англоязычном в особенности улыбка — это знак культуры (культуры, разумеется, в этнографическом смысле слова), это традиция, обычай: растянуть губы в соответствующее положение, чтобы показать, что у вас нет агрессивных намерений, вы не собираетесь ни ограбить, ни убить.

Это способ формальной демонстрации окружающим своей принадлежности к данной культуре, к данному обществу. Знаменитая американская улыбка вызывает разную реакцию у русских: одни восхищаются приветливостью (принимая ее за естественную положительную реакцию), другие недоумевают, третьи не одобряют и относятся подозрительно.

Keep smiling — девиз американского образа жизни: «что бы ни случилось — улыбайся». Этот призыв учит: не сдавайся, не показывай людям, что у тебя что-то не в

полном порядке, не подавай виду — улыбайся, keep smiling.

Напускной оптимизм в любой ситуации (don't worry, be happy! keep smiling! [не беспокойся, радуйся! улыбайся!]) — вот та черта американского коммуникативного поведения, которая официально одобрена и внедряется всеми средствами, в том числе и языковыми.

В настоящее время встала проблема воспитания терпимости к чужим культурам, пробуждения интереса и уважения к ним, преодоления в себе чувства раздражения от избыточности, недостаточности или просто непохожести других культур. Именно этим вызвано всеобщее внимание к вопросам межкультурной, международной коммуникации.

Рахматулина А. И.
Научный руководитель: Осипова С.А.

ОСОБЕННОСТИ ПРОДАЖИ ПРОДУКЦИИ И ТОВАРОВ ПО ВНЕШНЕТОРГОВОМУ ДОГОВОРУ

Объективный процесс интернационализации современного мирового хозяйства требует нового уровня многосторонних экономических взаимоотношений, поэтому изучение различных аспектов и форм внешнеэкономической деятельности для организаций Российской Федерации представляет большой практический интерес.

В настоящее время многие российские организации являются участниками международной торговли. Либерализация внешнеэкономической политики, отсутствие отрегулированного режима внешнеэкономических связей привели к резкому возрастанию потока экспортно-импортных операций. Возникли проблемы, связанные с определением момента перехода права собственности, а также совершенствования внешнеэкономической деятельности, изменения взглядов руководителей на проблемы экономического развития.

В связи с большим вниманием, которое уделяется сегодня внешнеторговым операциям со стороны субъектов экономической деятельности, возникла потребность в анализе процесса международной торговли и факторов, влияющих на ее конечный результат для каждой из сторон. Несколько лет назад обычной внешнеторговой сделкой была закупка товара у иностранного поставщика. Но в настоящее время российские организации все чаще заключают экспортные контракты. Причем за рубеж поставляется не только сырье, как еще совсем недавно, но и продукция отечественных производителей. А бухгалтеры российских предприятий-экспортеров активно осваивают учет сделок, связанных с продажей товаров и продукции по внешнеторговым контрактам.

Внешнеторговый договор (контракт) купли-продажи товаров — это соглашение между резидентом и нерезидентом, по которому одна сторона обязуется передать другой стороне в обусловленный срок произведенные или закупленные ею товары для использования в предпринимательской деятельности или в иных целях, не связанных с личным, семейным, домашним и иным подобным использованием. При этом под таможенный режим экспорта могут помещаться любые товары (кроме товаров, запрещенных к вывозу из России), как имеющиеся у продавца в момент заключения сделки, так и те, которые будут им созданы (приобретены) в будущем.

Урегулирование во внешнеторговом договоре вопроса, связанного с переходом права собственности на вывозимую продукцию (товары), имеет первостепенное значение для своевременного признания в бухгалтерском учете экспортной выручки.

Главное отличие внешнеторгового договора от прочих внешнеэкономических сделок состоит в возможности широкого применения его сторонами правил международных договоров (соглашений), в число которых входят:

- Конвенция Организации Объединенных Наций о договорах международной купли-продажи товаров;
- Конвенция о праве, применимом к международной купле-продаже товаров;
- Международные правила толкования торговых терминов «Инкотермс 2000»;

- Принципы международных коммерческих договоров (принципы УНИДРУА) и др.

Обычаи внешнеторгового делового оборота, закрепленные в этих международных договорах, имеют преимущества перед нормами российского гражданского законодательства, регулирующего отношения собственности.

В соответствии с перечисленными выше международными договорами стороны внешнеторгового договора купли-продажи товаров самостоятельно устанавливают момент перехода права собственности к иностранному покупателю на вывозимую продавцом продукцию (товары).

Таким моментом признается, например, выполнение экспортером какого-либо действия, либо достижение экспортируемым грузом определенного пункта в процессе транспортировки и т. д. Четкая определенность в договоре этого вопроса позволяет российскому продавцу точно выбирать валютный курс Центрального банка Российской Федерации для признания экспортной выручки, а также избегать споров с контрагентом по поводу распределения коммерческих расходов.

Чаще всего по условиям внешнеторгового договора момент передачи (отгрузки) продукции (товаров) и момент перехода права собственности на нее к импортеру не совпадают. Поэтому переданные (отгруженные) материально-производственные запасы должны оставаться у экспортера на балансе с отражением на счете 45 «Товары отгруженные».

Поставка продукции (товаров) на экспорт оформляется коммерческим инвойсом, международными транспортными документами, грузовой таможенной декларацией и др. При этом факт передачи (отгрузки) экспортером ценностей найдет отражение по дебету счета 45«Товары отгруженные» и кредиту счетов 41 «Товары», 43 «Готовая продукция». Обособленную на счете 45«Товары отгруженные» балансовую стоимость экспортируемых ценностей в конце месяца следует увеличить на сумму расходов по продаже, приходящуюся на их остаток (если это предусмотрено учетной политикой экспортера), о чем делается запись по дебету счета 45«Товары отгруженные» и кредиту счета 44 «Расходы на продажу».

При прямых экспортных поставках изменение местонахождения отгруженных ценностей может не отражаться в бухгалтерском учете. Экспортируя продукцию (товары) в страны, с которыми отсутствуют межгосударственные соглашения о прямом железнодорожном и (или) смешанном грузовом сообщении, продавцу целесообразно контролировать их местонахождение на всех этапах пути, предварительно открыв для этого к счету 45«Товары отгруженные» следующие субсчета:

-«Экспортируемые товары в пути в России»;

-«Экспортируемые товары в портах и на складах в России»;

- «Экспортируемые товары в портах и на складах за границей»;

- «Экспортируемые товары в пути за границей».

Обороты по реализации товаров, вывезенных в таможенном режиме экспорта, согласно п. 1 ст. 164 НК РФ облагаются налогом по нулевой ставке. Право на применение налоговой ставки 0 % должно подтверждаться путем представления в налоговый орган документов, предусмотренных ст. 165 НК РФ, в течение 180 дней, начиная с даты оформления региональным таможенным органом грузовой таможенной декларации.

Начисление НДС по ставке 0 % в бухгалтерском учете не отражается. Если по истечении 180 дней экспортер не представил в налоговый орган необходимые документы, то моментом продажи будет считаться день отгрузки товаров, что потребует начисления НДС по обычной ставке (18 % или 10 %) и подачу уточненной декларации за период отгрузки.

Экспортная выручка принимается экспортером к бухгалтерскому учету в сумме, равной величине поступления денежных средств (иного имущества) и (или) величине дебиторской задолженности. В соответствии с приложением к ПБУ 3/2006 «Учет активов и обязательств, стоимость которых выражена в иностранной валюте» и п. 12 ПБУ 9/99 «Доходы организации» ее формирование должно происходить при признании экспортером доходов от продажи товаров, а именно на дату перехода прав собственности к импортеру на переданные (отгруженные) товары.

Признание экспортной выручки от продажи продукции (товаров) сопровождается записью по дебету счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» и кредиту счета 90 «Продажи», субсчет 1 «Выручка». Одновременно следует списать с баланса себестоимость проданных ценностей в дебет счета 90, субсчет 2 «Себестоимость продаж» с кредита счета 45«Товары отгруженные».

В дальнейшем в бухгалтерском учете экспортера найдут отражения операции по списанию расходов на продажу, формированию финансового результата, расчетам с импортером по проданным ценностям и др.

Если во внешнеторговом договоре купли-продажи товаров нет прямого указания на момент перехода права собственности, то для решения данного вопроса следует руководствоваться правом, которым регулируется сделка. При этом соглашение о применяемом праве должно быть прямо выражено или определенно вытекать из условий договора.

В случае отсутствия соглашения сторон о подлежащем применению праве применяется право страны, с которой договор тесно связан. Такой страной признается страна продавца. Таким образом, при экспорте товаров право собственности на вывозимые товары должно перейти к покупателю в момент их передачи, которой признается:

- вручение товаров покупателю;
- сдача товаров перевозчику;
- сдача товаров в орган почтовой связи;
- передача коносамента или иного товарораспорядительного документа (складского свидетельства и др.) на товары.

При экспортных сделках широко распространена практика установления в договоре момента перехода права собственности на переданные (отгруженные) импортеру ценности в соответствии с Международными правилами толкования торговых терминов «Инкотермс». Это связано, прежде всего, с тем, что стороны внешнеторговой сделки неохотно используют право страны контрагента ввиду его плохого знания. Однако базисные условия поставки, содержащиеся в "Инкотермс", вовсе не регулируют отношения собственности, а лишь унифицируют условия распределения коммерческих расходов и рисков между продавцом и покупателем. Поэтому использование «Инкотермс» для решения вопроса о дате продажи экспортной продукции (товаров) не корректно.

Условия поставки DAF ("Delivered at Frontier"/"Поставка на границе") означает, что продавец осуществляет поставку товара с момента предоставления его в распоряжение покупателя неразгруженным на прибывшем транспортном средстве, прошедшего таможенную очистку, необходимую для вывоза товара, но не прошедшего таможенную очистку, необходимую для ввоза товара, в согласованном пункте или месте на границе, однако до поступления на таможенную границу соседней страны. Под термином «граница» понимается любая граница, включая границу страны вывоза.

Таким образом, договор представляет собой цепь взаимосогласованных условий внешнеторговой сделки, каждое из которых должно быть сформулировано наиболее точно и полно. Иной подход к формализации этих условий может привести к отрицательным последствиям - несению огромных убытков и дополнительных расходов. Неточности по определению обязанностей договаривающихся сторон в контракте по его исполнению могут привести не только к нарушению данного контракта, но и к разрыву партнерских отношений вообще, а также подрыву авторитета одной из сторон.

Роговой А.И.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИЙ

Одним из направлений внутренней государственной политики Российской Федерации

является обеспечение устойчивого экономического развития и повышение качества жизни населения регионов и страны в целом.

Чтобы российская экономика развивалась более эффективно, необходимо, чтобы регионы специализировались на своей уникальной природно-ресурсной основе, дающей потенциальное экономическое преимущество. Задача администраций регионов должна являться не банальное решение проблемы занятости населения и строительство предприятий, поддерживающие зарубежный бизнес, а содействие развитию своего самостоятельного отечественного бизнеса на своих уникальных природных ресурсах, формируя своих уникальных специалистов и свои уникальные научные школы.

Как показывает зарубежный опыт, формирования национальных (государственных) инновационных систем является эффективным инструментом территориального развития. С учетом российских условий в каждом регионе необходимо создавать национальные региональные инновационные системы макроуровня, учитывающие экономические особенности, исторические и культурные традиции, обеспечивающие необходимые темпы экономического развития.

Мощная межрегиональная сеть, может решить следующие задачи:

- существенно повысить востребованность узкоспециализированных организаций и уникальных высококвалифицированных специалистов, проживающих в регионе;
- существенно повысить востребованность изобретений и инноваций, имеющих, прежде всего многоцелевое назначение;
- эффективнее развивать межрегиональную кооперацию и специализацию в сфере науки и предпринимательства;
- существенно ускорить развитие и обновление в стране высокотехнологичного и инновационного бизнеса.

Для обеспечения условий устойчивого развития экономики Курганской области на основе эффективного использования интеллектуального потенциала, генерации, распространения и реализации новых знаний необходимо формирование региональной инновационной системы (РИС).

Для достижения этой цели на начальном этапе необходимо:

- определить базовую модель формирования и развития РИС;
- определить систему основных измерений в рамках РИС;
- установить базовые макроэкономические регуляторы объемов, качества и скорости коммерческой реализации инноваций в отечественном бизнесе;
- выделить структуру основных участников РИС и их функции;
- определить систему стимулов основных участников РИС;
- установить единую терминологию в сфере инновационной деятельности на территории региона, которая сегодня весьма неоднозначна и ее отсутствие тормозит все разработки нормативных документов в этой области;
- подготовить проект основного стандарта по управлению инновационной деятельностью в регионе.

Развитие Курганской области на основе формирования РИС предполагается по следующим направлениям:

- начать системно формировать мощную информационную сеть инфраструктуры инновационного рынка, без которой немыслима масштабная, комплексная и эффективная реализация всех лучших научно-технических разработок и изобретений в отечественной экономике;
- сформировать региональные механизмы стимулирования научно-технической и инновационной деятельности в России, включая налоговые, кредитные, таможенные, инвестиционные и другие;
- сформировать механизмы противодействия «утечки мозгов» и нарастающему массированному оттоку весьма ценных и перспективных идей из региона, и начать выстраивать механизмы, обеспечивающие, по возможности, их приток в Курганскую

область, ввиду ожидаемого роста экономической и культурной привлекательности для интеллектуалов других регионов.

Инновационная политика Курганской области должна основываться на следующих принципах:

- активного воздействия через экономические, правовые, информационные, культурные, образовательные и идеологические механизмы на процессы формирования, а также повышения эффективности и конкурентоспособности субъектов инновационной деятельности;
- программно-целевого способа реализации;
- рационального сочетания механизмов государственного прямого и косвенного стимулирования и рыночных механизмов при осуществлении инновационной деятельности;
- оптимального использования природных, интеллектуальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- рационального размещения элементов региональной инновационной системы на территории области;
- дифференцированного подхода к стимулированию и поддержке различных секторов и отраслей экономики в зависимости от их социально-экономической значимости, экологической безопасности, а также научно-технических перспектив;
- гласности и обоснованности в определении критериев финансовой поддержки субъектов инновационной деятельности;
- сочетания общенациональных и региональных интересов с интересами субъектов инновационной деятельности.

Предполагаемая структура региональной инновационной системы приведена на рисунке 1. В структуре РИС следует выделять два основных блока: создания и распространения знаний; внедрения и использования знаний.



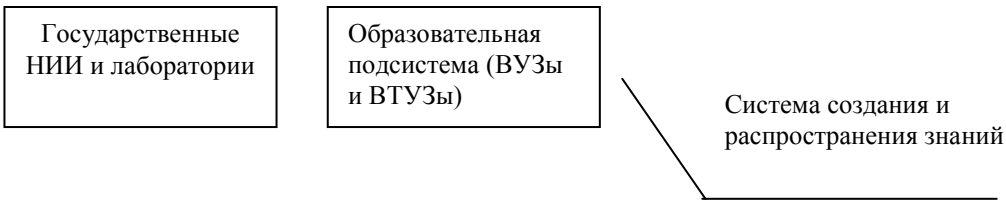


Рисунок 1 – Структура региональной инновационной системы

Подсистема внедрения знаний в значительной мере состоит из частных организаций, для которых основным мотивом инновационной деятельности являются повышение конкурентоспособности и получение дополнительной прибыли. Фирмы взаимодействуют с другими агентами посредством вертикальных и горизонтальных связей. Вертикальные связи охватывают взаимодействие между фирмой, контрагентами и потребителями. Горизонтальные связи охватывают взаимодействие фирмы с конкурентами и партнерами по хозяйственной деятельности.

Подсистема создания знаний в основном представлена некоммерческими организациями, такими как университеты, образовательные учреждения, государственные НИИ и исследовательские лаборатории, агентства и организации, ориентированные на распространение технологий.

Обе подсистемы РИС взаимодействуют со структурными элементами национальной инновационной системы, инновационными системами других регионов и различными международными организациями и институтами. Следовательно, уровень развитости РИС определяется степенью развитости ее подсистем, эффективностью формального и неформального взаимодействия участников РИС как внутри подсистем, так и между ними и, наконец, степенью интеграции РИС в национальную и международную инновационные системы.

Успешному развитию региональной инновационной системы должна содействовать модернизация процесса обучения. Одним из приоритетных направлений системы образования Курганской области должно стать создание инфраструктуры по формированию инновационной культуры населения. Человек, продуцирующий новые идеи, должен встречать понимание и поддержку со стороны государства, общества, что требует формирование новых жизненных установок личности, современного мышления у молодого поколения. Возрастание роли человеческого капитала как инновационного потенциала общества обусловливает интенсивное опережающее развитие сферы образования, создание системы «пожизненного образования», способной решать задачи формирования профессиональной элиты, выявления и поддержки наиболее одаренных детей и молодежи, то есть речь идет о развитии экономики знаний.

В производственной сфере путь инновационного развития лежит через ускоренную модернизацию, усовершенствование индустриального потенциала, формирование саморазвивающейся научно-технологической системы и человеческого капитала. Предусматривается концентрация ресурсов на развитии следующих наукоемких, высокотехнологичных и конкурентоспособных направлений: информационные технологии; машиностроение; электротехника; электроника; новые материалы и химические технологии; энергосберегающие технологии; экология и рациональное природопользование.

Как в крупном, так и в малом бизнесе важное место должны занимать вопросы формирования конструктивного и уважительного отношения к новшествам; морального и материального стимулирования новаторства; формирования корпоративной культуры через соединение технологических и эстетических инноваций.

Основные направления развития инновационной деятельности, приоритеты и этапы ее реализации определяются потребностями экономики Курганской области и наличием инвестиционных ресурсов. Можно предложить следующие этапы:

1 этап (2008-2009 гг.) - стабилизационный. Цель этапа - удержание позиций и создание стартовых условий для развития инновационной деятельности.

На первом этапе предполагается:

1 Создание в Курганской области Научного центра с целью идеологического объединения всех научных учреждений (академической, прикладной науки), с возможностью подготовки научных кадров, без которых инновационный процесс невозможен.

2 Поддержка внедрения инноваций в наиболее доходные на сегодня отрасли, за счет которых формируется основная часть ВРП области и чья продукция пользуется стабильным спросом (это, в первую очередь, ряд предприятий машиностроительного комплекса).

Это обеспечит рост конкурентоспособности ведущих отраслей и заложит основы для позитивных структурных преобразований экономики Курганской области.

3 Развитие и сохранение научно-технического потенциала, и содействие реализации наиболее значимых для области перспективных научно-технических и технологических разработок высокой степени готовности.

Развитие этого направления даст толчок для создания ряда технологий и производств, реализующих новейшие технологические уклады.

4 Поддержка за счет средств областного бюджета ряда быстро окупаемых инновационных проектов, представляющих наибольший интерес для технологического развития региона.

5 Создание необходимых правовых и институциональных основ для развития инновационной деятельности. Реализация этого направления предусматривает развитие региональной нормативно-правовой базы и подготовку предложений по совершенствованию федерального законодательства в инновационной сфере. При поддержке органов государственной власти области осуществляется активное формирование инновационной инфраструктуры, создается региональная информационно-маркетинговая система обеспечения инновационной деятельности.

6 Создание на базе вузов инновационного центра социальных технологий.

2 этап (2010-2013 гг.) - переходный к инновационной стадии развития экономики. Цель этапа: ускоренное развитие инновационной деятельности, возрастание ее роли в оздоровлении и модернизации реального и финансового секторов экономики Курганской области.

На втором этапе предусматривается:

1 Вовлечение в процесс инновационного преобразования таких базовых для региона отраслей, как энергетика, машиностроение, лесоперерабатывающий комплекс, здравоохранение, а также организаций по выпуску потребительских товаров, производству и переработке сельскохозяйственной продукции.

2 Дальнейшее развитие инновационной рыночной инфраструктуры, привлечение в инновационную сферу частного капитала, создание технопарка, промышленно-производственных зон, венчурных фондов, обеспечивающих благоприятные условия для инновационной деятельности.

3 Интенсивное развитие малого инновационного бизнеса, усиление его роли в разработке и производстве инновационной продукции, формирование зон внедрения и распространения (трансферта) инноваций.

4 Совершенствование инновационного законодательства.

5 Укрепление межрегиональных и международных связей, привлечение иностранных инвестиций в инновационную сферу региона.

6 Дальнейшее развитие образования и содействие распространению инновационной культуры.

3 этап (2013-2015 гг.) – развитие экономики по инновационной модели развития. Цель этапа – превращение инноваций и инновационной деятельности в ключевой фактор социально-экономического развития Курганской области.

На третьем этапе предусматривается:

1 Совершенствование механизма оперативного продвижения инноваций на рынок и использования их на практике.

2 Укрепление позиций Курганской области как региона инновационной активности на внутреннем и внешнем рынках наукоемкой и высокотехнологичной продукции.

В качестве приоритета развития инновационной деятельности в Курганской области предлагается создание инновационной инфраструктуры, стимулирующей инновационное развитие:

- формирование с участием научных кругов, предпринимательских структур и других заинтересованных сторон инфраструктуры инновационной деятельности (создание систем научно-технологического, информационного, кадрового, маркетингового обеспечения, в том числе экспертизы инноваций, защиты прав собственности на разработки);

- выделение грантов для разработчиков перспективных научно-исследовательских работ и инновационных проектов в различных областях жизнедеятельности области, принятых к реализации на территории Курганской области;

- разработка нормативной правовой базы осуществления мер государственной поддержки по обеспечению доступности финансовых ресурсов для субъектов инновационной деятельности.

Реализация предложений по направлениям инновационной деятельности должна способствовать осуществлению к 2015 г. структурных преобразований в экономике, ведущих к росту доли в валовом внутреннем продукте наукоемких высокотехнологичных отраслей экономики, сферы сложных организационных, технических и бытовых услуг, позволит вывести экономику Курганской области из депрессивного состояния и поддержать высокую динамику роста перерабатывающих отраслей, в полной мере обеспечить конкурентоспособность области на мировых рынках.

Уровень и динамика коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, снижения рисков для инвестиций в высокотехнологичные отрасли и повышение конкурентоспособности экономики Курганской области должны стать решающим фактором улучшения качества жизни населения, обеспечения устойчивого социально-экономического развития.

Активизация инновационной деятельности будет способствовать решению таких актуальных для региона социально-экономических проблем, как:

- модернизация производственного комплекса области;

- повышение конкурентоспособности продукции предприятий региона на отечественном и мировом рынках;

- оживление экономики и повышение доходов бюджета Курганской области;

-формирование эффективного механизма передачи результатов НИОКР в производство;

- создание в области принципиально новых высокодоходных производств, основанных на новейших технологических укладах;

- сохранение и эффективное использование научно-технического и инновационного потенциала;

- привлечение инвестиций в инновационную сферу;

- создание новых рабочих мест;

- повышение экологической безопасности, снижение ресурсной зависимости и энергоемкости производства.

Рослякова А.

СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА УСЛУГ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

Ни для кого не секрет, что люди в компании — это самый дорогой и ценный капитал.

В долгосрочной перспективе успех любой организации, несомненно, будет зависеть от наличия квалифицированных кадров в нужное время и на правильно выбранных позициях. Конкуренция настолько сильна, а изменения стремительны, что многие компании не успевают выращивать своих управленцев и специалистов. Вот тут-то и активизируется работа директоров по персоналу, и приходят на помощь кадровые агентства и «специалисты по переманиванию». Появление специалистов в области работы с персоналом и бизнес-услуги по подбору персонала стало естественным следствием развития рыночной экономики.

В 1989—1991гг в Москве, Санкт-Петербурге, а затем и других городах России созданы первые в нашей стране кадровые агентства. 20 сентября 1991г. в газете «Известия» вышла статья Василия Захарько «Охота за головами», фактически положившая начало развитию в России рекрутинговой профессии» .

Первыми клиентами рекрутинговых агентств в России были две категории фирм: иностранные компании, действующие на российском рынке и привыкшие к высоким стандартам деятельности рекрутеров, и российские компании, только появляющиеся на рынке, и не имеющие представления о том, что такое рекрутмент и за что платить деньги. При этом российские агентства сумели справиться с проблемами и выстоять в острой конкуренции с представителями западных рекрутинговых фирм и приучить российские фирмы к мысли, что необходимо и целесообразно подбирать персонал посредством агентств.

Говоря о характерных чертах современного российского рынка рекрутинговых услуг, прежде всего, нужно отметить географическую протяженность и увеличение компаний-заказчиков в регионах; повышение требований к надежности и качеству рекрутинговых услуг и развитие и продвижение агентствами дополнительных услуг в области управленческого консультирования, обучения персонала, а также управления человеческими ресурсами. Отсутствие единой методики ценообразования – еще одна отличительная черта российского рынка услуг по подбору персонала. Цена услуги устанавливается самостоятельно каждой отдельной компанией и все еще очень высока. Усиливается конкуренция на отдельных секторах рынка, особенно при работе с крупными российскими и западными компаниями. Появляются агентства, которые работают, например, исключительно с компаниями нефтегазового сектора или IT технологий, только в автомобильном бизнесе или телекоммуникационном, фармацевтике или банках. Есть даже театральное агентство и агентство по трудоустройству высококвалифицированного морского персонала. Все больше осваивается рынок трудоустройства за границу, нашим специалистам предлагается работа в США, Голландии, Англии, Канаде, странах ближнего зарубежья. Также существуют агентства, специализирующиеся на конкретных позициях: поиск исключительно финансистов, специалистов по рекламе и маркетингу или информационным технологиям. Но одной из ключевых особенностей кадровых услуг в России является тенденция к сближению с постоянными клиентами (совместная работа более двух лет, при соблюдении строгой конфиденциальности), удержание их путем улучшения качества или предоставления дополнительных услуг.

Говоря о структуре рынка услуг по подбору персонала, важно не путать два типа кадровых агентств. Агентства по трудоустройству. Для таких агентств, клиентами являются люди, ищущие работу. За определенную плату с соискателя агентства по трудоустройству предлагают помощь в составлении резюме, психологическом тестировании, занесении информации о кандидате в базу данных и размещении резюме в интернете. Компаниям-работодателям предлагаются бесплатные услуги по подбору персонала. Агентства по подбору персонала или рекрутинговые агентства – второй тип кадровых агентств. Клиентами для такого агентства являются компании, нуждающиеся в том или ином специалисте, которые и оплачивают заказы на поиск и отбор персонала. С соискателей плата не берётся, но и обязательств по трудоустройству такое агентство не дает. Основная задача кадровых агентств качественное и максимально быстрое заполнение вакансий, предоставляемых их клиентами. В агентства по подбору персонала обращаются компании, предъявляющие наиболее высокие требования к кандидатам и готовые платить довольно значительные

суммы за выискивание специалистов нужной силы. Рекрутинговые агентства составляют самую многочисленную группу компаний среди всех, специализирующихся на поиске и подборе персонала.

В октябре-ноябре 2008 года Ассоциацией консультантов по подбору персонала (АКПП) была организована и проведена серия круглых столов, посвященных обсуждению ситуации на рынке труда в условиях кризиса. В обсуждении приняли участие ведущие рекрутинговые компании: Империя кадров, Агентство Контакт, КОНСОРТ, The Russian Connection, Penny Lane, Green Street , Выбор, Connect Personal, APL-Group, «ТРИОЛИТ Executive Search», Олекс, Фрегат, Generalist, Персонал Он-Лайн, Cano.

По мнению профессионалов рекрутингового рынка, кризис будет развиваться в несколько этапов, каждый из которых может иметь свою специфику.

Начало кризиса пришлось на август-ноябрь 2008. Его характерной чертой стало то, что в первую очередь компании начали сбрасывать «балласт» (пока, в основном, российские компании после активного и продолжительного роста в период поглощений и слияний и дешевых кредитов), избавляясь от высокооплачиваемых сотрудников, результаты работы которых оцениваются компаниями как недостаточно удовлетворительные, а также от кадровых единиц, не имеющих прямого отношения к производству и получению прибыли (так называемый «офисный планктон»). Рост уровня заработных плат, который мы неуклонно наблюдали последние 2 года, на сегодняшний день остановлен и зафиксирован. (пока об этом говорить рано, можно лишь уверенно сказать что динамика роста изменилась).

Видимые изменения рынка мы начнем наблюдать в феврале-марте 2009 года. В это время можно будет говорить о реальных трансформациях рынка труда (что собственно и подтверждает предыдущий тезис).

Летом 2009 года сформируется “дно” общемирового кризиса (старые данные - консолидированное мнение, что падение экономики продлиться минимум 12-18 месяцев), на рынке труда появится большое количество соискателей как из числа “офисного планктона”, так и “звезд”, что, безусловно, усилит конкуренцию и еще раз скорректирует уровень зарплат.

Начавшийся кризис неравномерно влиял на различные отрасли. Мы выделяем следующие отрасли, которые первыми наиболее сильно почувствовали влияние кризиса:

- рынок финансовых услуг, в т.ч. страховщики, инвестиционные и лизинговые компании;
- строительство, девелопмент, real estate;
- металлургия;
- телекоммуникации и IT;
- автомобильная отрасль;
- услуги B2B (маркетинг, реклама, обучение - тренинги, поиск персонала.

Тенденции, в соответствии с которыми будет меняться рынок:

1. Произойдет сужение рыночного поля за счет усиления госкорпораций. Повысится конкуренция кандидатов.

2. Исчезнут слабые компании в малом и среднем бизнесе. Как следствие, произойдет высвобождение кадров в этом сегменте рынка.

3. Крупные и сильные игроки будут активно скупать новые активы. Начнется высвобождение кадров за счет сокращения оптимизации бизнес-процессов и оргструктур.

4. Отсутствие в стране длинных денег (страховых и пенсионных) будет способствовать развитию спекулятивных (коротких) бизнесов, ориентированных на получение максимальной прибыли «здесь и сейчас», а не планирование «в долгую».

5. В связи с ростом безработицы увеличится социальная нагрузка на государство. Меньшее количество работающих должны будут обслуживать большее количество пенсионеров, что может привести к увеличению налогового бремени на компании и сотрудников. Размеры пенсий и социальных выплат могут быть заморожены, что приведет к ограничению покупательской способности и замедлению выхода из кризиса.

По прогнозам профессиональных рекрутеров, изменение ситуации от рынка кандидата к рынку работодателя будет постоянно нарастать, и к концу 2009 года эти изменения утвердятся окончательно. Стабилизируются заработные платы персонала всех уровней. Устранится такое явление, как «перегрев» рынка труда: квалификация и доход сотрудников будут приведены в соответствие. Уменьшится дефицит кадров. В условиях дефицита вакансий у соискателей не будет возможности рассматривать одновременно еще два или три предложения.

Однако изменения не будут быстрыми, кандидаты, привыкшие в последние годы диктовать свои условия, будут некоторое время «сопротивляться» изменениям. Со стороны работодателей возрастут требования к квалификации и лояльности кандидатов.

Кандидаты будут повышать уровень профессионализма, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Труднее будет найти работу студентам и малоопытным сотрудникам, так как за те же деньги работодатели предпочтут приглашать квалифицированных специалистов.

Однако кризис не решит в полной мере проблему дефицита высококвалифицированных кадров. Ощущение, что на рынке труда появилось много «звезд» высокой квалификации, согласных на меньшую зарплату, чем раньше, будет ошибочным. Процент свободных «жемчужин» на рынке труда увеличится не больше чем на 10% от докризисной ситуации, и произойдет это отнюдь не во всех отраслях. В компаниях, которые сохраняют работоспособность, кризис усилит необходимость мер по удержанию «звезд». Профессионалы также отмечают, что в сегодняшних условиях работающие «звезды» стали еще более сложной добычей для хедхантеров, так как кандидаты, у которых сейчас все хорошо, считают слишком рискованным менять место работы в сложившихся обстоятельствах.

В докризисный период, когда рынок показывал устойчивый рост, перед HR-службами стояло несколько преимущественных задач: подбор и адаптация (это занимало около 80% времени), мотивация и делопроизводство (15 %), развитие, обучение, оценка (5%).

В сегодняшних условиях приоритеты в работе HR-службы перераспределяются. Акценты смещаются с выполнения функций рекрутинга и развития персонала в сторону решения внутренних вопросов в управлении персоналом. Основной задачей в период кризиса становится оптимизация затрат на персонал.

Что касается функции подбора персонала, то она изменяется следующим образом - с одной стороны, есть увеличение предложения на рынке со стороны кандидатов; с другой стороны, остается вопрос – каково качество персонала, выброшенного на рынок, есть ли там те, кто действительно нужен компаниям? Чтобы отделить зерна от плевел и привлечь действительно талантливых и квалифицированных сотрудников, которые способны работать в динамично меняющихся условиях, HR-службе надо значительно увеличить затраты на отбор нужных людей. Самым логичным в этой связи кажется передача рекрутинговой функции на аутсорсинг, который в соответствии с мировыми стандартами ведения бизнеса является наиболее выгодным для предприятия, чем содержание внутренней функции.

Сегодняшний рынок труда вовсе не становится легче для поиска сильных кадров, несмотря на высокую конкуренцию, а мероприятий по отбору сейчас приходится проводить в разы больше.

Помимо этого, рынок нестабилен, находится в состоянии постоянных изменений. В этой ситуации кадровые агентства, помимо исполнения своих традиционных задач, будут являться проводниками информации для внутренних служб HR. Услуги кадровых агентств станут более широкими, чем просто стандартные «поиск и подбор»: это предоставление ценной информации, на основании которой заказчики могут выстроить собственную линию поведения в период кризиса. За консультантами останутся преимущества, востребованность которых усилится в кризис – это прежде всего знание ситуации «изнутри» рынка, отслеживание перемещений кандидатов, понимание, какие кандидаты высвобождаются, кто готов рассматривать предложения в настоящее время.

Цены на услуги КА в период кризиса могут корректироваться. Однако корректировки не будут значительными. При стоимости профессиональной услуги кадрового агентства 20-30% годового дохода кандидата, себестоимость этой услуги составляет 85% от полученного гонорара. Временное снижение цен без потери качества допустимо лишь на 2-3% за счет оптимизации затрат кадрового агентства. Конечно, в период кризиса у клиентов появится соблазн купить услуги кадрового агентства по неоправданно низким ценам, однако выгода от такого «приобретения» будет иллюзорна. Агентства, работающие по демпинговым ценам, не имеют в своем штате профессиональных консультантов, не владеют современными технологиями рекрутмента, не обладают необходимой ресурсной базой для поиска качественных кандидатов. Цикл жизни таких агентств не может быть долгим, что в свою очередь повышает риски клиентов.

В целом мы можем констатировать, что кризис дал компаниям благоприятную возможность улучшить внутренние механизмы работы – оптимизируются организационные структуры, пересматриваются бюджеты, выстраиваются новые стратегии развития, рождаются новые продукты. Компании ставят перед собой новые задачи, открывают новые возможности. Для решения этих задач нужны талантливые профессионалы. Мы считаем, что не стоит приостанавливать и откладывать набор в дальний послекризисный ящик. Кризис закончится, но время может быть упущено.

Романенко С.С.
Научный руководитель: Попова Е.А.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПОКУПАТЕЛЕЙ И ЗАКАЗЧИКОВ ООО «МЕДИКЭЙТ» НА ОСНОВЕ ИММИТАЦИОННОЙ МОДЕЛИ

Неоправданный рост дебиторской задолженности отрицательно влияет на деятельность предприятия. В целях моделирования процесса управления дебиторской задолженностью ООО «Медикэйт» разработана имитационная модель управления задолженностью покупателей и заказчиков. Процесс управления задолженностью можно условно разделить на пять этапов: предварительные расчеты и анализ дебиторской задолженности; выявление целей и задач управления дебиторской задолженностью; определение метода управления дебиторской задолженностью; корректировка; контроль и оценка достижения цели.

На первом этапе производится сверка расчетов с дебиторами, устраняются разногласия, и выявляется фактическая величина задолженности. Последующее ранжирование дебиторов по дате образования и величине позволит наметить очередность проводимой работы с конкретными дебиторами: дебитор 1 имеет максимальную задолженность, дебитор 2 меньшую и далее в убывающей последовательности.

Таблица 1 - Значение кредитных рейтингов

№ п/п	Платежная дисциплина		Объем поставок	
	просрочка оплаты, дней	рейтинг	сумма продажи за год, р.	рейтинг
А		Б	В	Г
1	Больше 90	E	Больше 10 тыс.	E
2	Меньше 90	D	Больше 70 тыс.	D
3	Меньше 60	C	Больше 100 тыс.	C
4	Меньше 30	B	Больше 500 тыс.	B
5	0	A	Больше 1 млн.	A

Также предлагается проранжировать контрагентов по значению кредитных рейтингов. В качестве двух наиболее важных характеристик кредитоспособности покупателя (заказчика) выделяют платежную дисциплину и объем продаж в предшествующие периоды. В зависимости от характеристики каждый клиент подпадает под определенный рейтинг

(Таблица 1).

Таблица 2 - Шкала штрафных санкций, %

№ п/п	Рейтинг	0 дней	1-30 дней	31-60 дней	61-90 дней	Свыше 90 дней
А		1	2	3	4	5
1	A	0	0	0	0	0
2	B	0	0,01	0,02	0,03	0,04
3	C	0	0,02	0,03	0,04	0,05
4	D	0	0,03	0,04	0,05	0,06
5	E	0	Индивидуально	Индивидуально	Индивидуально	Индивидуально

Сначала клиенты ранжируются по платежной дисциплине. Получившие наименьший рейтинг (при большой просрочке оплаты) к ранжированию по объему продаж не допускаются, договора с ними заключаются на условиях, рассматриваемых руководством организации индивидуально для каждого контрагента. С дебиторами, получившими средний рейтинг условия работы при наличии залога, применение штрафных санкций. Получившим наибольший рейтинг предоставляется отсрочка платежа.

Предлагается установить определенный размер штрафов для организаций, проранжированных в соответствии со значением кредитных рейтингов. Величина штрафов для каждой группы будет зависеть от количества дней, на которую производится задержка платежа (Таблица 2).

Таблица 3 - Регламент управления дебиторской задолженностью организации

№ п/п	Этап управления дебиторской задолженностью	Процедура	Ответственное лицо
А		Б	В
1	Критический срок оплаты не наступил	Заключение договора	Директор
		Контроль отгрузки	Менеджер
		Выставление счета	Менеджер
		Уведомление об отгрузке	Менеджер
		Уведомление о сумме и расчетных сроках погашения дебиторской задолженности	Главный бухгалтер
		За 2-3 дня до наступления критического срока оплаты – звонок с напоминанием	Менеджер
2	Просрочка до 7 дней	При неоплате в срок – звонок с выяснением причин, формирование графика платежа	Менеджер
		Прекращение поставок (до оплаты)	Директор
		Направление предупредительного письма о начислении штрафа	Главный бухгалтер
3	Просрочка от 7 до 30 дней	Начисление штрафа	Главный бухгалтер
		Предарбитражное предупреждение	Директор
		Ежедневные звонки с напоминанием	Менеджер
		Переговоры с ответственными лицами	Директор
4	Просрочка от 30 до 90 дней	Командировка ответственного менеджера, принятие всех возможных мер по досудебному взысканию	Менеджер
		Официальная претензия (заказным	Главный бухгалтер

		письмом)	
5	Просрочка более 90 дней	Передача иска в арбитражный суд	Директор

Приказом руководителя целесообразно ввести персональную ответственность должностных лиц за возникновение просроченной задолженности, утвердив регламент управления дебиторской задолженностью (Таблица 3).

Также на данном этапе необходимо провести анализ платежеспособности покупателей и заказчиков на предмет возможности взыскания дебиторской задолженности, выявить реальную и нереальную к взысканию (Таблица 4).

Вторым этапом управления дебиторской задолженностью является выявление целей и задач управления дебиторской задолженностью. На основании анализа дебиторской задолженности, проведенного на первом этапе, задолженность конкретных дебиторов можно разделить на непросроченную, просроченную и отсроченную, в зависимости от даты образования.

Таблица 4 – Реестр дебиторской задолженности с разбивкой на реальную и нереальную

Наименование	Сальдо на начало года	Обороты по дебету	Обороты по кредиту	Сальдо на отчетную дату	Дата образования	Количество дней просрочки платежа
Задолженность реальная для взыскания						
МЛПУ Куртамышская ЦРБ	0,00	30900,00	13700,00	17200,30	05.11.08г.	25 дн
ООО Линкос	0,00	39257,50	38459,00	798,50	16.09.08г.	2 мес 14 дн
Задолженность нереальная для взыскания						

Третий этап составляет определение метода управления дебиторской задолженностью, в зависимости от того, к какой категории относится задолженность конкретного дебитора, к разработке принимается одна из трех стратегий – учета, взыскания или наблюдения за возможностью взыскания (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Стратегия взыскания дебиторской задолженности

На четвертом этапе корректировки, происходит поправка «идеальных» условий на условия реальных рыночных отношений. Помимо деятельности предприятия по взысканию дебиторской задолженности покупателей и заказчиков, на распределение долгов могут оказать влияние такие факторы, как политика Правительства в отношении финансово-хозяйственных отношений между предприятиями и другие.

На пятом этапе проводится анализ задолженности после осуществления мероприятий по ее взысканию. В том случае если на этом этапе дебиторская задолженность равна нулю, то делается вывод о том, что проведенные мероприятия оказались верными; если взыскана частично – необходимо вернуться к этапу определения метода управления дебиторской задолженностью и выбрать один из методов окончательной разбивки долга. Если же мероприятия оказались неудачными, необходимо провести анализ дебиторской задолженности на возможность списания и принять решение о том, вернуться ли к этапу определения метода управления дебиторской задолженностью с целью выбрать иной способ взыскания задолженности, либо целесообразнее отказаться от ее взыскания. Оценка экономического эффекта от разработанной имитационной модели управления задолженностью покупателей и заказчиков составит 1175,4 тыс.р. при условии не менее 80% возврата имеющейся дебиторской задолженности покупателей и заказчиков в ООО «Медикэйт».

Загузина Т.С., Рослякова А.А.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКА - ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВУЗА

Трудоустройство молодых специалистов – весьма актуальная тема, особенно когда выпускники вузов защищают дипломы и готовятся самостоятельно окунуться в водоворот жизни. Ситуация на рынке труда стремительно меняется. Факторов здесь несколько: демографическая яма, когда нехватка квалифицированных кадров будет чувствоваться особенно остро, большой спрос на специалистов педагогических профессий, инженеров, биотехнологов, программистов, дизайнеров, переизбыток таких профессий, как управляющий персоналом, менеджер, юрист, экономист. Таким образом, складывающаяся на современном рынке труда ситуация выявляет противоречие между рынком образовательных услуг и реальным сектором экономики. В современных условиях рыночной экономики возрастает конкуренция, как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг. Она ставит перед высшими учебными заведениями необходимость не только давать студентам профессиональное образование, но и серьезно заниматься вопросами их трудоустройства и будущей карьерой.

У проблемы трудоустройства существует еще одна сторона: для работодателей наличие диплома или факт текущего обучения в вузе не являются основными критериями принятия работника на квалифицированную работу. Сегодня эти атрибуты являются необходимым условием для получения престижной работы, но не достаточным. Причина в том, что в последнее время увеличилось число выпускников вузов и количество самих вузов. Диплом и даже несколько дипломов у одного человека сейчас не редкость, то есть предложение получивших хорошее образование специалистов на рынке труда велико.

По данным Управления Федеральной Государственной службы занятости населения по Курганской области на 1 января 2006 года в органы занятости области с целью поиска работы обратились 5 выпускников КФ АТ и СО, а в 2007 году только 1 человек. Если учесть ситуацию в Курганской области, когда на одну вакансию претендует 20 бухгалтеров, 16 экономистов и 2 менеджера, то становиться понятно, что выпускники КФ АТ и СО востребованы и пользуются спросом. Как видно из примера – у выпускников Курганского филиал Академии труда и социальных отношений нет проблем с трудоустройством. Для того чтобы и в будущем такой проблемы не возникало, мы предлагаем несколько направлений работы.

Первое направление - введение специального курса для студентов старших курсов всех специальностей вуза. В результате изучения курса студент должен приобрести знания о реальной ситуации на рынке труда, принципах планирования и управления карьерой, возможных способах поиска работы, правилах поведения в организациях. Также студент должен научиться анализировать изменения на рынке труда, составлять резюме, оценивать

предложения о работе.

Второе направление – развитие партнерских связей вуза с работодателями. Осуществлять такое сотрудничество можно через предоставление мест для прохождения производственной и преддипломной практик студентов. Работодатель, не затрачивая средств на обучение, может впоследствии получить компетентного специалиста, знакомого со спецификой работы на данном предприятии. Постепенно можно будет перейти на целевую подготовку кадров для предприятий на платной основе.

Третье направление работы - ежегодное проведение ярмарок вакансий и конкурсов презентационных портфелей студентов. Их цель - обеспечить взаимодействие филиала с ведущими предприятиями города. Результат – не только трудоустройство выпускников, но и реализация практико-ориентированного подхода к обучению, призванного обеспечить подготовку грамотных специалистов, чьи знания и умения будут в полной мере соответствовать требованиям на любом производстве. Ярмарка вакансий и сотрудничество с работодателями помогают решить ряд задач:

1) студентам – осуществлять самопрезентацию на самом высоком уровне, приобрести практику активного поиска места работы;

2) осуществлять обмен опытом, способствующий повышению уровня и качества образования;

3) содействовать развитию в регионе предпринимательской деятельности малого бизнеса

4) произвести отбор будущих сотрудников предприятиям, организациям, фирмам, заинтересованных в молодых кадрах, готовым к работе в условиях инновационной экономики.

Четвертое направление – организация работы вузовской службы трудоустройства выпускников (кадровое агентство). Эта служба с одной стороны, выступает в качестве посредника между работодателями и будущими молодыми специалистами, а с другой – реализует собственные программы содействия трудоустройству студентов.

Пятое направление – работа «Ассоциации выпускников». «Ассоциация выпускников» была учреждена в ноябре 2007 года. Ее целью является поддержание контактов с вузом, предоставление мест прохождения практики студентам, помощь вузу в трудоустройстве выпускников. На встречах со студентами члены Ассоциации рассказывают: как найти работу и с какими трудностями можно столкнуться, о возможностях, которые открываются перед студентами.

Шестое направление – налаживание контактов со студентами заочного отделения. Среди них, много успешных людей, которые могут выступать работодателями и предоставлять места для прохождения практик.

Работа вуза по данным направлениям должна начинаться уже сегодня, чтобы и в дальнейшем у выпускников КФ АТ и СО не возникало проблем с трудоустройством. Качество подготовки выпускников, их успешное трудоустройство определяет степень востребованности самих учебных заведений на рынке образовательных услуг. Не случайно уровень трудоустройства выпускников – важный показатель при прохождении вузом аккредитации.

Сегодня все чаще звучит мысль о том, что показателем эффективности работы вуза являются не технологии обучения как таковые, а конечный результат, которым можно считать даже не сам факт трудоустройства выпускника, а уровень его заработной платы после прохождения испытательного срока, то есть вуз востребован, когда востребован специалист.

Рослякова А.А.
Научный руководитель: Фомин В.Ф.

ЭКСПОРТ РОССИИ: СТРУКТУРА И ПЕРСПЕКТИВЫ

В целом структура экспорта России включает в себя примерно 4 тыс. различных видов отечественной продукции. Однако список товаров, на которые приходятся наибольшие по стоимости объемы, ограничивается только 10 позициями, включая, прежде всего нефть, газ, цветные и драгоценные металлы, алмазы. Россия экспортирует в основном углеводородное сырьё (нефть и нефтепродукты, газ, уголь), стальной прокат и некоторые цветные металлы (алюминий, никель, медь) в первичных формах (Таблица 1).

Экспорт России в 2007 году составил 352,5 млрд. долл. и по сравнению с 2006 годом увеличился на 17 %. Импорт России в 2007г. увеличился по сравнению с 2006 годом на 44,9 % и составил 199,7 млрд. долл.

По данным Всемирного банка, для осуществления экспорта в России
нужно оформить 8 документов и собрать 8 подписей, что занимает не менее 29 дней (импорт — 8 документов, 10 подписей, 35 дней). Для сравнения: в Германии для экспорта и импорта требуется оформить 4 документа и 1 подпись за 6 дней; в Азербайджане — свыше 40 подписей, 70 дней.

Таблица 1 - Структура экспорта России

Наименование	Объем, млрд. долл.	Доля, %	Годовой прирост
А	1	2	3
Нефть сырая	114,15	32,39 %	18 %
Газ природный	42,76	12,13 %	0%
Дизельное топливо	21,44	6,08 %	6 %
Мазут	18,21	5,17 %	33 %
Машины и оборудование (без автомобилей)	17,79	5,05 %	21 %
Чёрные металлы (кроме чугуна, ферросплавов, проката и полуфабрикатов из стали)	15,67	4,45 %	175 %
Нефтепродукты (кроме мазута, бензина и дизельного топлива)	13,71	3,89 %	100 %
Никель необработанный	8,66	2,46 %	47 %
Алюминий необработанный	7,42	2,11 %	9 %
Оружие	7,05	2,00 %	18 %

Последние годы были весьма благоприятными для российской внешней торговли. В 2008г. внешнеэкономический комплекс оставался динамично развивающимся сектором национальной экономики России, стимулирующим ее экономическое и социальное развитие. В силу сочетания ряда благоприятных внутренних и внешних факторов внешнеторговый оборот России в 2008 году увеличивался высокими темпами, при этом после двухгодичного перерыва экспортная динамика в долларовом выражении вновь опережала расширение импорта.

Главными факторами увеличения объемов экспорта в 2008г. стали благоприятная мировая конъюнктура и расширение экспортно-ориентированных производственных мощностей на фоне умеренного повышения внутреннего спроса на экспортируемое сырье и полуфабрикаты. Существенный рост экспорта был обеспечен как увеличением физических объемов поставок, так и значительным ростом контрактных цен.

Структура российского экспорта под влиянием благоприятной конъюнктуры на рынках энергоносителей и ряда других сырьевых товаров и полуфабрикатов приобрела еще более выраженный топливно-сырьевой характер. Так, в товарной структуре экспорта в 2008г., по данным ГТК России, доля топливно-энергетических товаров возросла до 59,5% (рост по сравнению с 2007г. на 3,1%). Доля черных и цветных металлов и изделий из них

составила 14,3% (уменьшение на 0,5%). Ухудшились позиции продукции с высокой долей добавленной стоимости (машины и транспортные средства, изделия легкой промышленности, другие готовые промышленные товары). Так, доля машин, оборудования и транспортных средств в общем экспорте в страны дальнего зарубежья уменьшилась по сравнению с 2007г. на 0,8 % и составила 7,1 %.

Рассматривая перспективы развития внешнеэкономической деятельности России, следует учитывать как инерционные, так и некоторые новые факторы, определяющие развитие экспорта. Среди этих факторов можно выделить:

– сохраняющуюся нестабильную мировую общехозяйственную и товарную конъюнктуру, имеющую перспективы улучшения, но одновременно несущую серьезные риски в своем развитии;

– высокий удельный вес топливно-сырьевых товаров в структуре российского экспорта в страны дальнего зарубежья (свыше 60%), что делает экономику страны особенно чувствительной к колебаниям мировой конъюнктуры;

– прогрессирующее старение материально-технической базы и деградацию сферы НИОКР;

– ухудшение конкурентных позиций России на некоторых традиционных рынках, в частности, в связи с расширением ЕС и сохраняющимися дискриминационными ограничениями в отношении отечественных товаров;

Кроме того, прогнозируемый Правительством РФ рост ВВП и промышленного производства приведет к расширению внутреннего потребления экспортируемых сырья и материалов, что в условиях ограниченности ресурсно-производственной базы будет оказывать сдерживающее влияние на объемы экспортных поставок.

Неизбежное в условиях продолжения структурных реформ и роста внешней открытости российской экономики повышение цен на энергоносители, тарифов на продукцию и услуги естественных монополий приведет к росту производственных издержек и снижению ценовой конкурентоспособности широкого круга товаров, прежде всего продукции обрабатывающей промышленности, если не будет проводиться политика энергосбережения. В то же время положительный эффект роста тарифов, связанный в том числе с проведением политики энергосбережения и соответствующей модернизацией мощностей, будет сдерживаться дефицитом инвестиций и проявится только в

Положительное влияние на развитие экспорта окажет постепенное снижение вывозных таможенных пошлин, прежде всего на готовые изделия, а также мероприятия в рамках процесса присоединения страны к ВТО, что позволит улучшить условия доступа отечественных товаров на внешние рынки и устранить многие действующие дискриминационные ограничения.

В рассматриваемый период возможно присоединение России к ВТО. В целом процесс присоединения к ВТО, безусловно, будет способствовать повышению конкурентоспособности российской экономики. А участие России в выработке правил мировой торговли поможет успешному развитию российской промышленности и создаст более благоприятные условия для развития экспорта.

Первостепенное внимание должно уделяться участию России в регулировании мирового энергетического рынка, в том числе в рамках ОПЕК и основными импортерами минерального сырья. В связи с этим в ближайшие годы может возрасти влияние России на формирование мировой конъюнктуры энергетического рынка. Следует стремиться к усилению регулирующей роли России и на других рынках, где она является крупным поставщиком.

Имеются возможности для стабилизации и расширения традиционного машинотехнического экспорта, к которому относятся легковые и грузовые автомобили, энергетическое и дорожное оборудование, оборудование для геологоразведки и др. С учетом наличия достаточно дешевой рабочей силы весьма перспективным является создание сборочных производств из ввозимых в Россию компонентов, ориентированных на

внутренний и внешний рынок.

Имеются определенные перспективы для расширения экспорта наукоемкой продукции, что тесно связано с конверсией и коммерциализацией предприятий оборонного комплекса (в частности, экспорта аэрокосмических технологий и услуг, лазерной техники, оборудования для АЭС, современного оружия).

Рыльских Т.С.
Научный руководитель: Терентьев В.Ф.

НЕКОТОРЫЕ ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕНОСТЬЮ НА ОАО «СИНТЕЗ» (Г. КУРГАН)

В процессе хозяйственной деятельности каждая организация имеет определенные финансовые отношения с другими предприятиями и организациями. Формирование этих отношений связано с продажей готовой продукции и приобретением материальных ценностей для нормального хозяйственного оборота с оказанием непосредственного влияния на конечные результаты производственной деятельности.

Эти отношения носят объективный характер, что приводит к возникновению дебиторской задолженности , часть которой практически всегда неизбежно оказывает влияние на ее величину авансовые и залоговые платежи, нарушения расчетно – платежной дисциплины, что не определенное время значительную массу оборотных средств отвлекают из оборота.

В связи с этим при организации расчетов с дебиторами большое значение приобретают вопросы эффективного управления дебиторской задолженностью.

Особую актуальность эти финансовые аспекты управления приобретают для ОАО «Синтез» (г. Курган), продукция которого завоевала прочные позиции на российском рынке, а в качестве покупателей выступают крупнейшие национальные и региональные дистрибьюторы России.(Таблица 1)

Таблица 1 – Отгрузка продукции дистрибьюторам в 2007 г.

№ п/п	Фирма	Млн.р.
1	Ц.В. «Протек» г. Москва	30,2
2	«Биотек» г. Москва	34,7
3	«СИА Интернейшл ЛТД» г. Москва	43,0
4	«Шрея Корпорейшнл» г. Москва	28,7
5	«Рензис» г. Санкт – Петербург	11,5
6	«Балтик Секьюрити Сервис» г. Санкт – Петербург	11,6
7	«Поло» г. Курган	65,2
8	«Россибфармация» г. Новосибирск	27,2
9	«АС – Бюро» г. Екантеренбург	17,4
10	«Фармация» г. Тюмень	6,6
11	«Миртек» г. Воронеж	7,1
12	«Башфармация» г. Уфа	16,3

Основу оборотных активов общества составляют – запасы и краткосрочная дебиторская задолженность. В исследуемом периоде произошло увеличение краткосрочной дебиторской задолженности на 76251 тыс.р. или на 26,99%

Российские экономисты выделяют в основном два подхода к управлению

дебиторской задолженностью:

1. сравнение сумм полученной дополнительной прибыли, которая получена в результате использования той или иной схем спонтанного финансирования (предоставления покупателю скидок с цены товара), а так же изменения политики продажи продукции (предоплата или продажа в кредит)
2. сравнения и оптимизация величин, сроков и оборачиваемости дебиторской задолженности

Проведенный анализ показал, что эффективным управленческим решением для ОАО «Синтез» по снижению дебиторской задолженностью является предоставление скидок 3 % от сумм договора при условии оплаты в 30 дневный срок, что позволит ОАО «Синтез» сократить дебиторскую задолженность на 62510 тыс.р. (Таблица 2)

Таблица 2 – Перечень организаций – дебиторов, желающих погасить дебиторскую задолженность при предоставлении скидок.

№ п/п	Наименование организаций	Сумма задолженности на конец 2007г.	Сумма скидки, тыс.р.	Размер погашенной задолженности
1	ЗАО «Фармстандарт»	10200	306	9894
2	ООО «Протек»	11287	339	10948
3	ОАО «Холдинги»	9315	280	9035
4	ООО «Шрея»	9300	279	9021
5	ООО «СИА»	8751	263	8488
6	ООО «Межформ»	8700	261	8439
7	ЗАО «Кастрен»	7200	215	6985
8	Итого	64753	1943	62810

Предоставление скидки выгодно как покупателю, который имеет прямую выгоду от снижения затрат на покупку товара, так и продавцу, который получает косвенную выгоду в связи с ускорением оборачиваемости средств. (Таблица 3)

Таблица 3 – Анализ оборачиваемости дебиторской задолженности

№ п/п	Показатель	Фактическое значение	В перспективе	Отклонения от фактического значения
	А	1	2	3
1	Оборачиваемость дебиторской задолженности, раз	3,98	4,38	+0,4
2	Период погашения дебиторской задолженности, дн	91,7	83,36	-8,34
3	Доля дебиторской задолженности в общем объеме текущих активов	0,221	0,201	-0,02
4	Отношение средней величины дебиторской задолженности к выручке от продажи, %	24,19	21,99	-2,2

Данные таблицы 3 показывают, что оборачиваемость дебиторской задолженности возрастет в 1,1 раза, в связи с чем снизится период погашения дебиторской задолженности на 5,8 дней и составит в перспективе 57,14 дней.

Доля дебиторской задолженности в общем объеме текущих активов сократится на 1,7% и составит 17,4. Причем, доля просроченной дебиторской задолженности в составе дебиторской задолженности сократится почти в 2 раза.

Сокращение величин дебиторской задолженности обусловит также сокращение отношения средней величины дебиторской задолженности к выручке от продаж на 1,6%.

Сокращение периода оборачиваемости дебиторской задолженности в результате внедрения вышеописанного управленческого решения обусловит сокращение операционного цикла (Таблица 4)

Таблица 4 – Расчет операционного цикла в 2007г.,дн

№ п/п	Показатель	Фактическое значение	В перспективе	Отклонение от фактического значения
1	Период оборота запасов	90,48	82,25	-8,23
2	Период оборота дебиторской задолженности	91,7	83,36	-8,34
3	Операционный цикл	182,16	165,61	-16,57

Проведенный анализ на ОАО «Синтез» выявил целесообразность создания резервного фонда как источника расчетов по сомнительным долгам, что позволяет НК РФ в плане отнесения долгов на финансовые результаты организации.

Таким образом, весь комплекс управленческих решений, принимаемых на основе аналитической работы финансовой службы, а, именно, традиционно предоставления товарного кредита, торговых скидок и резервных фондов позволит значительно повысить эффективность управления дебиторской задолженностью ОАО «Синтез»

Рослякова А.А.
Научный руководитель: Савельева Н.А.

МАЛЫЙ БИЗНЕС ЗА РУБЕЖОМ

Малое предпринимательство играет исключительно важную роль в экономической и социальной жизни промышленно развитых стран, где на его долю приходится до 70% валового национального продукта. Одной из первых западноевропейских стран, обратившей внимание на роль малого бизнеса, была Великобритания. Но здесь позже, чем в других развитых странах стали поддерживать малый бизнес. Только в 1969 году был создан специальный комитет, который стал изучать положение дел у мелких бизнесменов. В Англии на долю малого бизнеса приходится 21% товарооборота и 36% рабочей силы страны. Подъему малого бизнеса способствовала политика консерваторов, правительство которых обеспечило значительные финансовые льготы, создание консультационных служб и курсов по обучению технике бизнеса. А также массовая распродажа муниципальных домов и квартир в собственность проживающих там квартиросъемщтков. В Англии существуют давние традиции малого предпринимательства, с одной стороны, для английского бизнеса характерен сильнейший консерватизм, приверженность идеям, имеющим многовековую историю. С другой стороны, появление первых венчурных фирм произошло именно в Великобритании, для которой характерна высокая изобретательность населения и недостаточная разработанность организационного и мотивационного механизма внедрения

идей и технологий в серийное производство. В стране сложилась и успешно действует сеть организаций, представляющих за небольшую плату или бесплатно консультационные услуги, научно-техническую информацию и рекомендации по функционированию малого бизнеса («Служба мелких фирм», центры труда).

Германия. В германии насчитывается около 2 млн. мелких и средних предприятий (более 99% всех предприятий страны), которые производят до 50% ВВП. В сфере мелкого и среднего бизнеса занято 2/3 всего экономически активного населения. Особенностью немецких мелких и средних предприятий является их роль главной «кузницы» высококвалифицированных кадров. На этих предприятиях 4/5 всей молодежи получают квалификацию, а подавляющие большинство выпускников высшей школы предпочитают начинать свою трудовую деятельность на мелких и средних фирмах. Еще одна особенность ФРГ – развитие инновационного малого бизнеса на региональном уровне. Речь идет о стимулировании технологического перевооружения среднего звена. Мелкие и средние фирмы производят значительную часть открытий и изобретений, обеспечивающих немецким товарам конкурентоспособность на мировых рынках. Специалисты следующим образом определяют значение мелкого и среднего бизнеса в Германии:

1) как работодателя, сосредоточившего 2/3 всего занятого населения;
2) как производителя продукции и услуг, составляющих почти половину ВВП;
3) как катализатора научно-технического прогресса, на долю которого приходится 2/5 всех инноваций;
4) как источника обучения, охватывающего 85% всех имеющихся мест производственного обучения.

Малый бизнес в Италии.

Малый бизнес всегда играл значительную роль в экономике страны. До начала 50-ч годов Италия сохраняла преимущественно аграрную структуру, а несколько крупных промышленных концернов долгое время были лишь одинокими айсбергами. Скачок развития приходится на середину 70-х – начало 80-х годов и связан не только с количественным ростом мелких фирм. Но и с увеличением их доли в общей занятости и в общем объеме производства. В основе успеха малого бизнеса лежат традиционные факторы:

1) низкие издержки производства;
2) использование дешевой рабочей силы;
3) низкая активность профсоюзов;
4) применение гибких систем использования рабочей силы и дифференциация заработной платы в условиях наличия большой резервной армии труда.

В Италии выделяют три экономических районов с совершенно отличной друг от друга экономикой и инфраструктурой, а отсюда и совершенно разными моделями развития малого бизнеса:

Северо-западный – самый развитый экономический район Италии (Милан, Турин) – характеризуется наличием крупных промышленных предприятий, а мелкие и средние фирмы обслуживают крупный бизнес по многим направлениям и потому играют подчиненную роль.

На Юге – самом отсталом в экономическом отношении районе – и крупные и мелкие предприятия находятся на низком уровне, хотя правительство и делало попытки индустриализации этого района, но безуспешно.

Северо-восточный и Центральный районы – это районы, где малый бизнес развивается автономно, независимо от крупного бизнеса, и тысячи мелких и средних предприятий занимаются традиционными для Италии производствами (одежда, обувь, трикотаж, керамическая плитка), известными во всем мире.

Франция. Всплеск развития малого бизнеса приходится на середину 70-х годов, как и других странах. Во Франции мелкие и средние предприятия в меньшей степени обеспечены капиталом, чем аналогичные фирмы в США, Германии, Японии и Великобритании. Французское правительство оказывает помощь на региональном уровне либо предприятиям с оборотом свыше 300 млн. франков, либо вновь созданным фирмам. Существуют также

региональные премии для поддержания занятости, региональные гарантийные фонды и другие формы поддержки этих предприятий.

США. США всегда характеризовалась как страна большого бизнеса, но и малый бизнес там всегда существовал. Американские ученые любят повторят, что костяк американской экономики – большой бизнес, а мускулы – малый бизнес, а в последние годы многие мелкие фирмы являются и мозгами американского бизнеса. Особенно большую роль мелкие и средние фирмы играют в таких отраслях экономики, как оптовая торговля, сфера услуг, строительство и розничная торговля.

Япония. В Японии всегда имелось множество мелких и средних предприятий, что давало основание ученым называть японскую экономику двойственной, в которой наряду с могущественными крупными корпорациями составным элементом экономики являются мелкие и средние фирмы. Особенность малого бизнеса в Японии является то, что он тесно переплетен с крупным капиталом, благодаря широко развитой субподрядной системе, которая в отличии от многих других стран носит иерархический характер. Крупные фирмы передают заказы мелким и средним, в сою очередь, средние – мелким, мелкие – мельчайшим.

Сафронова Е.А. Пляшко Е.А.
Научный руководитель: Ярославцев А.Я.

КСЕНОФОБИЯ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ, ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА В ОТЕЧЕСТВЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Понятие ксенофобии происходит от греческих корней: xenos – чужие, посторонние, иностранцы; и phobos – страх. В русском языке оно имеет два значения: навязчивый страх перед незнакомыми людьми, боязнь чужих; неприязнь, нетерпимость, ненависть и презрение к лицам иной веры, культуры, национальности, а также к чему – либо незнакомому, чужому, непривычному.

Одна из глубоко укорененных идей, оформляющих ксенофобию состоит в понимании чужого как дикаря и варвара. Выстраивается некая аксиоматика, в которой есть «культурные» - «хорошие» народы, и народы «дикие» - «некультурные». Принадлежность к «дикому» народу есть существенный недостаток. Он может и должен быть исправлен во имя «прогресса». Причем в само понятие прогресса входит представление о существовании одной единственной парадигмы развития общества и культуры.

Другая идея, оформляющая ксенофобию, - идея сохранения идентичности государства и защиты интересов коренного этноса. Эта идея наиболее очевидно выражается в юридических нормах, ограничивающих эмигрантов в правах по сравнению с коренным населением.

В отечественном праве термин «ксенофобия» не применяется. Это представляется совершенно оправданным, поскольку по нашему мнению, данное явление относится к области интрапсихического, характеризует социальные установки и мировоззрение личности, ее взгляды и убеждения, которые не являются криминальными до тех пор, пока субъект не начинает публично распространять, пропагандировать противоправные идеи. Таким образом, юридически значимой является не сама ксенофобия, а различного рода противоправные действия, совершенные субъектом под влиянием таких взглядов.

В своей работе мы постарались уделить особое внимание наиболее распространенным формам проявления криминальной ксенофобии. Одной из них является дискриминация. Этот термин широко используется в международном праве, в многочисленных межгосударственных конвенциях, ратифицированных Российской Федерацией.

В общем виде под дискриминацией понимается «ущемление прав государства, юридических или физических лиц». Наиболее детально и развернуто определение дискриминации сформулировано в Международной конвенции о ликвидации всех форм

расовой дискриминации, принятой Генеральной ассамблеей ООН 7 марта 1966 года.

Наибольшего внимания заслуживает вопрос о том, в какой степени российское законодательство защищает граждан от наиболее опасных, деструктивных проявлений ксенофобии. Так, в статье 19 Конституции РФ декларируется равенство прав и свобод для всех граждан страны. В ней указано, что «запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности». В статье 29 содержится запрет на пропаганду социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства, а также на возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной ненависти и вражды.

Данные конституционные положения находят отражение в статьях 136 («Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина») и 282 («Возбуждение ненависти либо вражды, а равно унижение человеческого достоинства») УК РФ, предусматривающих уголовную ответственность за указанные противоправные деяния.

В Уголовном кодексе России есть статья 357 («Геноцид»), предусматривающая ответственность за самые опасные проявления криминальной ксенофобии.

Соответствующие статьи, запрещающие пропаганду ксенофобии и дискриминацию граждан по национальному, расовому и религиозному признакам, имеются также в законодательстве о средствах массовой информации, об общественных объединениях, о свободе совести и религиозных объединениях, в Трудовом кодексе РФ и др.

Так, например, в статье 16 Федерального закона РФ «Об общественных объединениях» («Ограничения на создание и деятельность общественных объединений») сказано, что «Запрещаются создание и деятельность общественных объединений, цели или действия которых направлены на осуществление экстремистской деятельности». В статьях 23 и 24 этого закона указано на то, что названия и символика общественных объединений не должны оскорблять национальных и религиозных чувств граждан.

В целом можно заключить, что отечественное законодательство достаточно полно гарантирует обществу и гражданам право на защиту от проявлений криминальной ксенофобии. К сожалению, этого нельзя сказать о правоприменительной практике, деятельности правоохранительных органов по пресечению противоправных деяний, являющихся проявлением ксенофобского мировоззрения.

Так, например, по статье 282 УК РФ («Возбуждение ненависти либо вражды, а равно унижение человеческого достоинства») в 2002 году по данным официальной статистики правоохранительными органами России было зарегистрировано лишь 74 преступления, в 2003 - 72 преступления, а в 2004 - 59. Эти цифры ни в коей мере не отражают реального положения дел. По этой же статье Уголовного кодекса в 2003 году органами прокуратуры было завершено расследование 23 уголовных дел (на 34% меньше, чем в 2002 году). Эти дела были возбуждены в отношении 29 человек. Из них лишь 8 дел (35%) было направлено в суд, остальные 15 прекращены, в том числе 67% (10 дел) по реабилитирующим основаниям - за отсутствием события или состава преступления. До вынесения обвинительных судебных приговоров «добираются» лишь единичные дела. Так, в 2002 году по статье 282 УК РФ всего по России были вынесены обвинительные приговоры в отношении 4 человек, в 2003 году - 8 человек.

Одной из причин недостаточного внимания, уделяемого работниками органов правоохраны успешному расследованию и раскрытию преступлений данной категории, по нашему мнению, является деформация их профессионального правосознания проявляющаяся в следующих формах.

Во-первых, отметим, что российские правоохранительные органы существуют не в вакууме, они функционируют в государстве и обществе, находящихся на сложном переломном этапе своего развития. Работники этих органов составляют некоторый «срез» современного российского общества и соответственно какая-то их часть разделяет ксенофобскую идеологию и установки сложившиеся у определенных общественных групп.

Во-вторых, многие правоприменители склонны недооценивать высокую

общественную опасность преступлений данного вида, особенно когда речь идет о криминальных деяниях, связанных с пропагандой ксенофобии, призывами в дискриминации граждан. В результате все силы правоохранительных органов направляются на раскрытие других «более важных» видов преступлений, а факты возбуждения вражды и ненависти расследуются «по остаточному принципу».

Различные виды деформаций правосознания работников правоохранительных органов требуют адекватного реагирования. В случаях, когда такие лица являются убежденными ксенофобами и действуют в соответствии со своими установками и мировоззрением, различного рода меры профилактического и воспитательного характера вряд ли могут оказаться эффективными. Здесь необходимы «хирургические» кадровые решения.

Для формирования у сотрудников органов правоохраны адекватной оценки степени общественной опасности преступлений, направленных на возбуждение вражды к ненависти либо совершенных по ксенофобским мотивам, требуется, на наш взгляд, целый комплекс разнообразных мер просветительского, обучающего плана. При этом крайне важно донести до каждого работника позицию высшего политического руководства страны, руководителей Генеральной прокуратуры РФ по данным вопросам, то, какое значение они сейчас придают противодействию криминальной ксенофобии средствами правового реагирования.

Еще одна причина недостаточной активности правоохранительных органов связана с тем, что многие их работники не умеют раскрывать преступления и расследовать уголовные дела данной категории. Так, при расследовании насильственных криминальных деяний правоприменители испытывают большие трудности при анализе мотивационной стороны подобных преступлений, доказательстве того факта, что они совершаются по ксенофобским мотивам. Как правило, следователи опасаются, что из-за недостаточности доказательств такого рода дела «развалятся» при судебном рассмотрении. Поэтому они предпочитают квалифицировать подобные деяния как совершенные по другим мотивам (преимущественно хулиганским), не используют соответствующий квалифицирующий признак или обстоятельство, отягчающее ответственность.

Приведенные выше способы противодействия криминальной ксенофобии являются крайне важными, однако, одних лишь мер правового реагирования, на наш взгляд совершенно недостаточно для того, чтобы улучшить ситуацию, сложившуюся в настоящее время в России, Необходима также систематическая превенция ксенофобии, разработка и реализация комплекса мер по ее профилактике. Важную роль здесь играют программы по формированию толерантного сознания у различных слоев населения, особенно у молодежи.

Основы отношения к «чужим» закладываются в раннем детстве, при этом ребенок некритично перенимает систему оценок и поведения, принятую в родительской семье. Скорректировать негативные установки, «впитанные с молоком матери», достаточно сложно, но возможно, особенно если информация исходит от источника, авторитетного для ребенка например, от уважаемой и любимой учительницы.

В советские времена в школьных программах было заложено «интернациональное воспитание». В наше время в учебные заведения хлынули проповедники нетрадиционных вероучений (от сайентологов до ваххабитов), занятия по военно-патриотическому воспитанию нередко ведутся членами радикально-националистических движений. В результате активно проводится пропаганда расовой, религиозной, социальной вражды и ненависти. Такое положение дел является нетерпимым. В связи с этим остро актуальной задачей является внедрение в образовательный процесс мероприятий, направленных на формирование у подрастающего поколения основ толерантности.

Еще одной целевой группой, требующей повышенного внимания, являются журналисты, работники средств массовой коммуникации. Низкий порог толерантности, наличие ксенофобских установок, пусть даже и не осознаваемых субъектом, у представителей данной профессиональной группы приводит к тому, что они транслируют свое отношение к «инаким» на всю страну, повышая «градус» ксенофобии в обществе, формируя у аудитории соответствующие стереотипы и предубеждения. Именно данная

профессиональная группа в значительной степени влияет на состояние и динамику массового сознания россиян, поэтому снижение ксенофобии у журналистов, обучение их тому, как можно, а как ни в коем случае нельзя писать о проблемах межэтнических, межрелигиозных отношений, должно входить в число первоочередных задач.

Вместе с тем, хотелось бы и предостеречь от излишнего оптимизма. Как показал проведенный анализ, ксенофобия является одним из древнейших свойств человеческой психики, она развивалась и приобретала все новые формы на протяжении человеческой цивилизации. Ксенофобия «естественным образом» воспроизводится как в ходе развития общества, так и в процессе социализации субъекта, некоторый ее уровень является неизбежным для любого человеческого сообщества.

Ее же противоположность - толерантность - является культурно обусловленным свойством. Для формирования толерантности необходимо прикладывать усилия, развивать ее как в процессе воспитания индивида, так и в социуме в целом в отличие от ксенофобии, произрастающей как сорняк.

Поэтому правильно было бы ставить вопрос не о полном искоренении ксенофобии, что было бы совершенно нереалистично, а лишь о ее снижении до некоторого социально приемлемого уровня, а также минимизации наиболее опасных, криминальных проявлений. В условиях же современных российских реалий даже незначительное снижение уровня ксенофобии в обществе было бы большим достижением. Думается, что такой подход к проблеме является наиболее реалистичным, учитывающим базовые свойства человеческой психологии и природы межгрупповых отношений.

Серкова А.В., Лепехова О.Н.
Научный руководитель: Володина Е.В.

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ТОВАРОДВИЖЕНИЯ. АВТОМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗАКАЗА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ «АХИЛЛЕС»

В условиях современной экономики России значимость логистики возрастает ежегодно. Можно выделить пять факторов, определяющих актуальность логистики в период перехода к рынку.

1 Экономический фактор. В современных условиях на первый план выдвигается поиск возможностей сокращения производственных затрат и издержек обращения ради получения прибыли. Логистика позволяет связать экономические интересы производителя продукции и ее потребителя.

2 Организационно-экономический фактор. В условиях рынка, по мере возникновения и развития новых организационных форм, реализующих процессы товародвижения, все большее значение приобретают интеграционные формы управления и координации, обеспечение логистических процессов взаимодействия предприятий-изготовителей, потребителей, посредников, складов и транспорта.

3 Информационный фактор. Рыночная экономика способствует развитию информационных связей, которые являются причиной и следствием рыночных отношений, взаимообуславливают друг друга. Информатика наиболее тесно связывает рынок и логистику, поскольку ее предметом, средством и составляющей логистических процессов являются информационные потоки.

4 Технический фактор. Этот фактор проявляется в том, что логистика как система, ее субъекты и объекты управления развиваются на основе современных технических достижений в транспортно-складском хозяйстве и компьютеризации управления.

5 Государственная поддержка процессов товародвижения. В современных условиях возникает задача регулирования процессов товародвижения не только на уровне предприятий, но и в масштабах регионов, а также в национальном масштабе.

Высокая актуальность внедрения логистики связана с интенсификацией и

расширением в нашей стране товарно-денежных отношений, с увеличением хозяйственных связей между предприятиями, с развитием производственной инфраструктуры и расширением хозяйственной самостоятельности предприятий и организаций.

Товародвижение – это процесс продвижения товара от производителя в розничную торговлю к покупателю или через оптового покупателя и других участников обращения товаров. Существенную роль в процессе товародвижения дистрибьюторской фирмы играет торговый представитель.

Торговый представитель – это по сути посредник между компанией-поставщиком и торговыми точками, либо между предприятиями оптовой торговли и розничной сетью. В задачи торгового представителя входит:

- наладить отношения с руководителями торговых точек;
- убедить клиентов в том, что именно эта продукция нужна потребителю;
- заключить сделку, подписать контракт на поставку продукции.

Затем -еженедельно принимать и обрабатывать заказы, контролировать сроки и суммы оплаты.

Достоинства и недостатки работы торговым предствителем

Поскольку чаще всего торговые представители получают проценты от продаж, к плюсам профессии можно отнести хорошие возможности для повышения уровня дохода. В дополнение к основному окладу вполне реально заработать еще 30–80% от его суммы.

Что касается минусов, то главным, пожалуй, является напряженный режим работы в условиях постоянного стресса: отсутствие жесткой маршрутизации, простаивание в автомобильных пробках, необходимость возврата денежных средств от недобросовестных клиентов. Высоким темпом в немалой степени объясняется и большая текучка кадров среди торговых представителей.

Для данной работы была проведена фотография рабочего дня Торгового Представителя. Данные представлены в таблице. Из нее можно сделать вывод что большинство рабочего времени он затрачивает на путь следования от магазина к магазину, также на ожидание лица, имеющего право совершить заказ. Т.е. тратит время в пустую.

Прием и обработка заказа отвлекают торгового представителя от продвижения новой продукции или не ходовых позиций. По этому необходимо снять с него данную задачу. Это возможно при помощи разработки и внедрения новейших логистических технологий.

Цель создания Автоматизированной системы заказа для предприятия «Ахиллес»

-уменьшение затрат предприятия
- упрощение формы заказа
- следование новейшим тенденциям рынка
- создание дополнительной рекламы
- уменьшения риска формирования неправильного заказа

В данной работе была предпринята попытка разработки информационной системы поддержки товародвижения в компании «Ахиллес».

Информационные потоки до внедрения программы выглядят следующим образом: Заведующая – Торговый Представитель – Оператор – Кладовщик. Фактически, благодаря введению автоматизированной системе заказа, которая будет находиться на сайте компании и реализовываться по средством Интернет заказа, выпадает 2 звена ТП и оператор. Возникает новое звено автоматизированная система заказа.

Данная идея реализуется следующим образом:

Сайт компании «Ахиллес»

На первой странице представлен логотип компании и основные ссылки, куда может перейти покупатель.

Он может ознакомиться с достижениями предприятия, узнать контактный телефон либо ознакомиться с партнерами фирмы на вкладке о компании, что бы удостовериться в надежности данной фирмы как поставщика.

На вкладке новости, покупатель может ознакомиться с важнейшими новостями в мире

торговли это необходимо для привлечения внимания фирм – покупателей. Также покупатель может просмотреть проводимые компанией акции и новинки товаров.

На вкладке Регистрация Фирма – Покупатель обязана себя зарегистрировать и ввести все необходимые данные. Пройдя регистрацию Покупатель может совершить заказ.

На вкладке каталог покупатель может ознакомиться с полным перечнем алкогольной продукции предлагаемым компанией.

На вкладке Заказ Фирма-Покупатель совершает заказ необходимой ему продукции. Он совершается как в интернет магазине:

Вход в систему:

Вводится логин и пароль и при нажатии кнопки «ок» произойдет проверка ваших данных. Если вы не имеете дебиторской задолженности то вы получаете право офрмить заказ, иначе появляется сообщение с текстом «извините. Проведение заказа в данный момент не возможно. Оплатите предыдущий заказ»

Добавление товара в корзину:

Найдите в каталоге интересующий вас товар.

Если Вы хотите несколько единиц одного товара, то можете указать это число в поле справа от названия или если вас интересует товар упаковками выберете окошко правее столбца количество в упаковке.

Введите необходимое число. Товар добавлен!

При нажатии на кнопку «В корзину», расположенной внизу страницы вы переходите на страницу с вашим заказом.

Здесь Вы можете поменять количество единиц любого товара или удалить товар, указав 0 в поле «Ко-во».

Сумма указанная напротив «Итого:» - окончательная сумма заказа

Внизу страницы вы выбираете либо оформить заказ либо продолжить заказ.

Если вас все устраивает, нажмите кнопку «оформить заказ»

Проведение заказа.

После получения заказа от Фирмы-покупателя он автоматически отсылается на электронный ящик заказчика. Также он отправляется на склад для его формирования. Заказ сохраняется в базе данных, откуда он направляется в отдел сертификатов для выдачи соответствующих сертификатов на продукцию и, автоматически, происходит уменьшение товарного запаса на складе.

Создание данной программы поможет уменьшить свои затраты на содержание огромного штата торговых представителей и операторов, принимающих данный заказ. Приведет к оптимизации затрат и увеличению прибыли компании. Данная программа позволяет предприятию повысить свою конкурентоспособность. Упрощение системы заказа способствует высвобождению личного времени «заказчика», ускорению доставки. Сайт берет на себя очень много функций и выдает уже готовую информацию, тем самым, позволяет сократить количество персонала до минимума. Внедрение данной программы сосредоточит внимание Торговых Представителей на не ходовых и новых позициях товара внедрение которых позволит расширить ассортимент и приведет к получению дополнительной прибыли.

Создание сайта является безусловной рекламой. Проанализировав рынок предложения товара в итернете, можно сделать вывод что данный ресурс будет высоко востребован, так как на данном рынке услуг не обнаружено ближайших конкурентов-поставщиков.

Симакова И.Л.
Руководитель: Горин Н.И.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ МЕТОДАМИ ПРИКЛАДНОЙ СОЦИОЛОГИИ

Актуальность исследования организационной культуры определяется ее влиянием на поведение персонала и, прежде всего, на мотивацию сотрудников, эффективность их внутренних и внешних контактов, психологический климат компании, ее внутренний и внешний имидж. То есть на все важнейшие составляющие, влияющие на эффективность работы каждого сотрудника и компании в целом. Особенно актуальна эта проблема для активно развивающихся российских компаний. На сегодняшний день в России еще не сложились эффективные образцы организационной культуры, которые бы, с одной стороны, были экономически эффективны и, с другой стороны, соответствовали особенностям культуры российского общества, обеспечивая безупречный внешний имидж компании.

Теоретической основой исследования организационной культуры являются работы Ф.Кробера Ф.Харриса, Р.Куинна, Д. Боллинже, Э. Шайна. В развитие типологии организационных культур значительный вклад внеси Г. Хофштеде, Т.Дейл, А.Кеннеди, М.Бурке, Р.Льюис. Значительный вклад в исследование организационной культуры внесли известные российские ученые А.А.Богданов и П.М Керженцев, А.И.Уемов, А.Д.Урсул, Б.С.Украинцев, Г.П.Щедровицкий. Д.М.Гвишиани, Н.И.Алексеев, А.И.Пригожин, О.И.Шкаратан, В.Щербина, В.И.Верховин, О.С.Виханский.

Существует множество определений организационной культуры, данных различными исследователями. Т.Дейл и А.Кеннеди определили организационную культуру как «устойчивое собрание ценностей, символов, героев, ритуалов и историй, которыми управляются люди на их рабочих местах.» Коузес, Калвелл, Познер говорят об организационной культуре как системе разделяемых, принимаемых верований, выражающихся в разнообразных символических средствах информации, в создании значения работы в жизни людей. Аналогичное понимание организационной культуры свойственно Оучи и Хофштеде. Таким образом, системообразующим ядром организационной культуры выступает система ценностей разделяемых членами организации, выступающая основанием принятых в организации формальных и неформальных норм, правил, внутренней и внешней этики поведения персонала. Наконец, организационная культура находит свое воплощение в традициях и сомволических средствах - внутренний дизайн, униформа, флаг, гимн и других символах.

Особый интерес представляет сопоставление деловых культур, сформировавшихся в культурах различных обществ. Широко известно исследование национальных культурных типов управленческой деятельности, выполненное в 1960-1980 годах Г. Хофштеде. Исследование показало, что на формировании деловой культуры решающим образом сказываются базовые ценности национальных и этнических культур, определяющие культурную идентичность участников бизнес-процесса. Г.Хофштеде выделил четыре базовых критерия, по которым отличаются национальные деловые культуры: масштаба власти (Power Distance, PDI), снижения неопределенности (Uncertainly Avoidance, UIA), индивидуализма и коллегиальности (IND), мужественности и женственности (MAS).

При выборе оптимальной модели организационной культуры важно учитывать специфику конкретной организации, предприятия. Наиболее важными характеристиками организации в этой связи являются характер и масштабы деятельности организации, организационная структура и структура персонала по уровню образования, возрасту и полу, особенности внешней среды организации (жесткость конкурентной среды, кооперативные связи, характер взаимодействия с официальными институтами). Разработка и внедрение элементов новой корпоративной культуры должны опираться на принцип преемственности, то есть учитывать сложившуюся организационную культуру, опираться на проведение соответствующих диагностических исследований.

Интегральный подход в исследовании организаций был разработан голландским учёным Г. Хофштеде и французским консультантом по управлению Д. Боллинже, которые в основу диагностики положили 4 основные характеристики организационной культуры, выведенные Хофштеде. Методика проста в употреблении (несложная процедура проведения

и интерпретации); основана на количественной оценке; диагностирует корпоративную культуру с разных сторон. Наиболее важным недостатком этой методики является то, что она не диагностирует организационную культуру комплексно; не имеет четкой практической ориентации; а проведение опроса требует особой исследовательской квалификации и затрат времени.

Инструмент оценки корпоративной культуры OCAI, разработанный К. Камероном и Р. Куинном, базируется на теоретической модели конкурирующих ценностей. Четыре доминирующих типа корпоративной культуры вырисовываются на основании этой рамочной конструкции. Все четыре типа служат фундаментом для OCAI: клановая, автократическая, иерархическая и рыночная культура. Имея вычерченную картину профиля общей культуры своей организации, а также профили каждого из шести атрибутов, можно интерпретировать их с разных точек зрения. Основными преимущества инструмента OCAI являются: практическая ориентация; своевременность широта вовлечения работников количественная и качественная оценка;

В качестве объекта исследования нами выбрано ООО «Еврокласс». Организационная структура ООО «Еврокласс» построена по линейно-функциональному принципу. Все менеджеры компании имеют высшее образование, монтажники систем вентиляции, кондиционирования, отопления и водоснабжения – средне-специальное. Все сотрудники бухгалтерии закончили высшие учебные заведения по своей специальности. Для расширения деятельности предприятие нуждается в привлечении исключительно квалифицированных специалистов и рабочих. Руководство постоянно проводит обучение специалистов и повышение их квалификации.

Для оценки состояния корпоративной культуры в ООО «Еврокласс» использована опросник для оценки корпоративной культуры OCAI К. Камерона - Р. Куинна, позволяющий определить профиль существующей организационной культуры и предпочтения сотрудников компании. Анализируя построенные диаграммы можно сделать вывод о доминировании автократической культуры в организации. При этом, можно сделать вывод и о предпочтении к этому же профилю организационной культуры. Относительно оценки критериев успеха профиль организациооной культуры тяготеет к клановому, но есть тенденция развития по иерархическому профилю. В организации сильна роль лидера и соблюдение уровня компетенций, что не противоречит данным, полученным результате интегральной оценки. Для поддержания этого стремления необходимо усиление формализации деятельности. Разработка официальной политики, миссии Предприятия с участием сотрудников усилит тяготение к иерархичности, упорядоченности работы.

Для состояния организационной культуры был проведен дополнительный опрос сотрудников и определен тип организационной культуры по методу Хофштеде-Болинже. Результаты аналитических расчетов представлены в таблице

Таблица 1 - Значение показателей организационной культуры ООО «Еврокласс» по Хофштеде

Показатель по Хофштеде	Значение показателя	Показатели по некоторым национальным культурам			
		Израиль	Греция	Югославия	Португалия
«Дистанция власти»	127,45	134	60	76	63
«Стремление к избеганию неопределенности»	149,50	81	112	88	104
«Индивидуализм - коллективизм»	21,99	54	35	27	27
«Мужественность - женственность»	9,83	47	57	21	31

Полученные на основе проведенных опросов значения показателей организационной

культуры по Хофштеде можно сравнить с аналогичными показателями организационных культур некоторых стран, так как соответствующие данные по российским компаниям не доступны. Анализ показывает очень высокие значения таких показателей как «Дистанция власти» и «Стремление к избеганию неопределенности» и низкие показатели по шкалам «Индивидуализм – коллективизм» и «Мужественность – женственность». Что касается показателей двух последних шкал («Мужественность-женственность» и «Коллективизм-индивидуализм»), то вполне ясно, что это связано с особенностями менталитета населения, что подтверждено многочисленными исследованиями.Наибольшую проблему составляют чрезвычайно высокие показатели по шкалам «Дистанция власти» и «Стремление к избеганию неопределенности». Не понятно, порождается ли стремление избежать рисков и ответственности слишком высокой дистанцией власти или наоборот. Слишком высокая дистанция власти порождает пассивность, выжидательность, стремление избежать ответственности.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

К положительным сторонам сложившейся организационной культуры на предприяии необходимо отнести инновационный характер деятельности, предполагающий возможности развития личностного и профессионального потенциала его сотрудников. Компактность и экономичность организационной структуры управления, основанной на совмещении работниками различных функций – важное преимущество, позволяющее, с одной стороны, снизить затраты на управление, с другой стороны, максимально использовать потенциал персонала. Положительным моментом является оптимальное распределение функций между Генеральным директором и главным инженером, что позволяет Генеральному директору сосредоточить свое внимание на решении стратегических вопросов.

Вместе с тем исследование выявило ряд слабых сторон сложившейся организационной культуры и, следовательно, необходимость ее совершенствования. В организации преобладает авторитарный стиль руководства, хотя некоторые вопросы решаются демократическим путем. Это не порождает существенных проблем у руководства, но до тех пор, пока организация остается сравнительно небольшой. Развитие организации, прежде всего, рост численности персонала, требует изменения стиля руководства, переноса зоны принятия ответственных решений на нижестоящие уровни управления. В свою очередь это требует известной формализации процессов управления на основе разработки положений о подразделениях и должностных инструкций сотрудникам. Руководители предпочитают заниматься не только стратегическими вопросами, но и решением чисто технических вопросов. Значительные затраты на рост квалификации сотрудников не сопровождаются соответствующим перераспределением полномочий и ответственности. Сотрудникам не хватает внимания со стороны руководства. Значительный потенциал в решении этой проблемы имеет развитие системы контактов руководства с персоналом организации, включающее как формальные мероприятия (прием по личным вопросам, собрания коллектива), так и неформальные (корпоративные праздники, неформальные индивидуальные контакты).

Отсутствует продуктивная мотивация персонала на достижение личного и общего успеха, повышение ответственности и самостоятельности в принятии и реализации решений. Определенную роль в этом играет «закрытая» система оплаты труда и материального стимулирования. Резервом мотивации персонала является развитие системы нематериального стимулирования. Это не только традиционные средства поощрения (Доска почета, грамоты, благодарственные письма), но эффективные технологии мотивации, используемые в западных странах: создание возможностей личного развития (направление на учебу, поручение творческих заданий, привлечение к выработке важных решений), использование фактора сопричастности (доверительное информирование, развитие внутреннего имиджа организации, привлечение к принятию важных решений) и, наконец, стимулирование соревновательности, создание внутренней конкурентной среды (конкурсы профессионального мастерства, спортивные состязания).

Коротовских Д.
Научный руководитель: Данильченко Ш.А.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЗАУРАЛЬЕ (ПРОШЛОЕ И НАСТОЯЩЕЕ).

В России исторически оправдано сложилось особое понимание и представление о социальной ответственности, которое существует уже много лет. И благотворительность является ее высшей формой, которая предполагает безвозмездную деятельность по созданию и передаче финансовых и материальных и духовных ценностей (благ) для удовлетворения насущных потребностей человека, социальной группы или более широких общностей, попавших в трудную жизненную ситуацию

Повышение значения благотворительности как духовной ценности народа, проблемы совершенствования правовых основ благотворительности превратились сегодня в одну из актуальных задач. Особую важность это движение, как одно из самых ярких проявлений человеческого гуманизма, имеет для воспитания человеколюбия, особенно в молодежной среде.

В современных условиях развития России, переоценки ценностей, переосмысления идеологических ориентиров, наблюдается тенденция возрождения благотворительности.

В советской исторической литературе, тема, касающаяся благотворительной деятельности, считалась не актуальной. Особенно если речь шла о благотворительности купечества и предпринимателей. С переходом России к демократии, к рыночным отношениям, данный исторический вопрос вызвал интерес, и он стал актуальным. Во многих регионах страны частные лица и общественные организации участвуют в создании и реализации благотворительных проектов и опыт, накопленный отечественными купцами и предпринимателями по социальной ответственности, является на сегодняшний день востребованным не утративший своего значения в наше время.

Историки находят корни сострадательного отношения к ближнему в России еще в обычаях восточных славян. С.М.Соловьев писал, что в отличие от воинственных германцев и литовцев, избавлявшихся от «лишних, слабых и увечных» сородичей и истреблявших пленных, наши далекие предки были милостивы к старым и малым соплеменникам, а также к пленным, которые по прошествии известного срока могли вернуться в родные места или «остаться жить между славянами в качестве людей вольных или друзей».

Наибольшего размаха благотворительная деятельность достигла в России в XIX в. и первыми ее стали осуществлять дворяне и купцы.

В Зауралье, как в и других регионах России было немало известных благотворителей, одним из которых был Дмитрий Иванович Смолин. Купечество Зауралья, стремилось не только к собственному процветанию, но к развитию страны в целом.

Д.И.Смолин родился в семье ялуторовского купца. Его отец Иван Смолин в 1860 г был единственным купцом 1-й гильдии в городе и свой капитал он нажил от продажи водки. Дмитрий Иванович окончив полный курс ялуторовского уездного училища, получил от отца в наследство четыре миллион рублей и начал самостоятельно заниматься коммерцией. В 1855 г Д.И. Смолин женился на дочери богатейшего курганского купца Ф.В. Шишкина и стал его компаньоном. Организация частного винокурения стала главным источником благосостояния династии купцов Шишкиных-Смолиных.

Правительство и городские власти высоко ценили не только деловые качества, но и благотворительную деятельность Д.И.Смолина. В свое время он был награжден четырьмя орденами разного достоинства, золотыми, серебряными, бронзовыми медалями, а 22 июня 1886 г. Д.И.Смолин, указом правительственного Сената был возведен в звание потомственного почетного гражданина города Кургана.

Скончался он 3 октября в 1898 г., по старому стилю. Прах его был погребен за алтарем строящейся церкви Св. Александра Невского в Кургане, которая была практически

построена за счет его пожертвований и средств его сыновей.

Д.И. Смолин – владелец заводов усадеб в Кургане, Ялуторовске, Ишиме, Куртамыше, Петропавлоске, осуществлял не только коммерческую деятельность, но принимал самое прямое и активное участие в благотворительности Зауралья. В 1888 г., в связи с усилившимся нищенством, городская Дума учредила комитет по разбору и призрению нищих под председательством почетного гражданина Дмитрия Ивановича Смолина. Средствами Комитета служили пожертвования благотворителей, из которых самый крупный взнос в 10 000 руб. сделал все тот же Д. И. Смолин. Городская дума ежегодно выделяла 1000 руб., мещанское общество 300 руб. и из процентов с капитала Комитет оказывал материальную помощь ночлежному дому, детскому убежищу, отдельным семьям и лицам.

Благотворительным заведением для детей в Кургане было «николаевское детское убежище», в создании которого большую роль сыграл Д.М.Смолин. В 1889 году покупает усадьбу и строит двухэтажный деревянный дом на каменном фундаменте для детского приюта. Этот дом в перестроенном виде сохранился и поныне на углу улиц Климова и Комсомольской, когда-то Береговой и Думского переулка. Провели тщательную отделку здания, закупили необходимое оборудование и 9 ноября 1890 г. открылось «детское общежитие». Рассчитано оно было на 20 детей. А сам приют содержался на проценты с капитала в сумме 15 тыс. рублей, которые были положены Дмитрием Иваном Смолиным в банк на счет убежища.

Д.И.Смолин материально поддерживал организацию сельскохозяйственной выставки в Кургане в 1895г. и стал активным ее участником, выстроив собственный павильон для своих товаров. Он являлся членом различных общественных организаций: почетный член Тобольского губернаторского попечительства детских приютов, член общества попечения о раненых, учрежденного в Омске, член Парижской национальной академии, член учетного комитета временного Ивановско-Крестовского отделения Государственного банка России, член курганского уездного присутствия, член, а позже председатель попечительского совета Курганской женской гимназии, директор Курганского попечительского общества о тюрьмах, председатель комитета по разбору и призрению нищих в Кургане, член общества вспомоществования бедным студентам, церковный староста Троицкого прихода. Эти сведения о Д.И. Смолине говорят о том, что его благотворительная деятельность носила не эпизодический, а регулярный характер.

Социальная ответственность купцов России, в том числе и Зауралья во 2-ой половине 19-и 20вв. была сведена не только к пожертвованиям, необходимо отметить её практическую сторону, а именно обеспечение нуждающихся и обездоленных надежной профессией и доходом. Открытие купцами заводов фабрик означало обеспечение населения Зауралья дополнительными рабочими местами. Многие рабочие Зауралья стремились устроиться на предприятия, принадлежащие Д.И.Смолину, т.к. у него была достойная зарплата и хорошие условия работы. Он заботился о своих рабочих после завершения работы на его заводах и фабриках, которым предоставлялась социальная поддержка.

На всех действующих заводах Смолина, число рабочих достигало до 300 человек и более. Каждый получал по своей квалификации определенную ставку. На винокуренном заводе в 1893 г. мастера имели зарплату от 50 до 250 руб., а рабочие от 10 до 50 руб., на пиво-медоваренном заводе мастеру платили 75 руб., рабочему от 10 до 20 руб.

Дмитрий Смолин основал свой пенсионный фонд в 50 тыс. руб. для обеспечения престарелых служащих и рабочих, из которого назначал пенсию тем, кто прослужил у него 20 лет. Пенсия была пожизненной. В своем завещании в 1898 г. Д.И. Смолин говорил, что «тем лицам, которые прослужили похвально от 10 лет, после моей смерти выдать единовременный годовой оклад жалованья…, а с бедных, безвексельных должников прошу моих наследников долгов не взыскивать, а простить их».

На заимке Смолиных, где были все их заводы и мельница, существовала небольшая больница на три кровати, называвшаяся приемным покоем. Заведовал больницей

квалифицированный врач, которому помогал фельдшер. Рабочим было удобно пользоваться здесь медицинской помощью, потому что многие жили при заводах, в домах, выстроенных хозяином, либо в доходных квартирах города, на улицах Заводская, Поселковая, Контрольная, Односторонка. Иногда эти кварталы называли Смолинским поселком, либо Восточным поселком. Одинокие рабочие жили в общем бараке, и управляющий смолинскими заводами, отвечающий полностью за порядок на территории, требовал чистоты и определенности в спальных и жилых помещениях, наблюдал за доброкачественной пищей для рабочих, за отпуском ее в достаточном количестве и соответствием времени года. В столовой обязательно вывешивалась расписание с указанием времени начала и окончания работ, отдыха и принятие пищи. Воду при приготовления пищи для рабочих употребляли только из Тобола как наиболее чистую. А речку Быструшку, протекавшую рядом, всячески старались оберегать, на ее берегах было запрещена свалка назема и стирка белья, чтобы не портить в ней воды.

Когда наступала осень, заводы Смолина начинали перерабатывать сельскохозяйственную продукцию наиболее интенсивно. Денисов Антон Захарович, работавший на винокуренном заводе с 1908 г., вспоминал, что «работали по 12 часов без выходных. Смена происходила в 12 часов дня и в 12 часов ночи. Зарплата была от 7 до 15 руб. 15 руб. платили кочегаром, а аппаратчики брагоперегонных и ректификационных аппаратов получали 12 руб., остальные по 7 рублей». Не только у Смолиных работали по 12 часов, аналогичная картина рабочего дня встречалась на всех предприятиях.

На предприятиях других купцов условия работы были невыносимыми, поэтому многие рабочие стремились устроиться на предприятия Смолиных.

С конца 80-х годов XX в. по настоящее время идет процесс бурного развития благотворительных организаций. Первые фонды появились в России в конце 1980-х годов. Ими были детские фонды, фонд культуры, фонд милосердия и здоровья и ряд др. накопившие большой опыт благотворительной деятельности.

На начало 1996 г. в России было зарегистрировано около 10 тыс. общественных объединений. Из них более 1,5 тыс. можно отнести к благотворительным.

К сожалению, обобщенных данных о работе общественных благотворительных организаций в целом по России не встречается, но их деятельность в отдельных регионах свидетельствует о том, что многие из них успешно продолжают исторические традиции благотворительности.

В настоящие время в городе Кургане имеются около 10 фондов, но самые активные участвующие в жизни города это фонд «Мама» и фонд «Весна». Фонд «Мама» занимается социальной поддержкой многодетных и неполных семей, матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей. Фонд «Весна» занимается развитием спорта. Они строят спортивные площадки, ремонтируют дворовые площадки. При рассмотрении вопроса о благотворительной деятельности со стороны частных предпринимателей в современном Зауралье, следует отметить, что пока она в большей степени осуществляется эпизодически. Поэтому в современном российском обществе при слабых экономических профессиональных институтах благотворительность стала ассоциироваться со спонсорством.

Перед отечественным бизнесом сегодня стоит двойная задача: с одной стороны, возродить утраченные этические традиции российского предпринимательства, включая заботу о нуждах общества, а с другой стороны, использовать в максимальной мере позитивные достижения мирового опыта участия деловых структур в решении социальных вопросов.

Понятие «социальная ответственность» существует уже много лет. И если само понятие появилось в экономике сравнительно недавно, то действия, связанные с этим понятием производятся уже несколько столетий. Это действия связаны с благотворительностью и меценатством, которые имеют глубокие исторические корни.

В к. 19-20 вв. дворяне, купцы и предприниматели считали благотворительность

почетной обязанностью, и для некоторых она становится образом жизни.

В настоящее время, когда экономика страны нестабильна, когда не преодолен до конца кризис в сфере культуры, образования и науки, благотворительность не популярна в деловых кругах нашего общества. 90-е годы 20 века потрясли нравственные устои общества, внесли небывалое ожесточение в сознание и поведение людей. И пока наша страна не преодолеет социального, политического, нравственного кризиса, говорить о благотворительности рано. Для этого необходимо, чтобы наше общество изменило своё понимание о смысле жизни. Когда этот смысл не в приобретении дорогих, роскошных вещей, а в том чтобы оставить о себе добрую память своими поступками и делами. Как в своё время это сделал купец Д.И.Смолин. А ведь чувствовать себя счастливым и уверенным в завтрашнем дне, возможно только тогда, когда ты живешь в обществе счастливых людей.

Соколов Д.Н.
Научный руководитель: Дегтярева Н.М.

ТЕНДЕНЦИИ И ИННОВАЦИИ В МИРЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

«Любопытство, новые идеи и тяжелый труд – такова формула успеха немецких ученых. Что еще вчера казалось невозможным, сегодня возможно, а завтра будет в порядке вещей»

Райнер Штумпф

Германия занимает выгодное положение в мировой гонке технологий по многим показателям. Она обладает мощным научным потенциалом, а ее затраты на НИОКР – одни из самых высоких в мире. Германия является одним из мировых лидеров в получении патентов на душу населения. Традиционно сила немецкой экономики основывается на быстром распространении новых технологий. В развитие современных передовых технологий направляются огромные инвестиции, как со стороны государства, так и со стороны крупных компаний.

Рассмотрим несколько самых популярных передовых технологий, которые «сделали прорыв» в различных областях науки.

Орлиный глаз в космосе

Первый немецкий спутник дистанционного зондирования Земли только вышел на орбиту, а уже побил первый рекорд: всего лишь за 4 дня TerraSAR-X послал с высоты 514 км первые фотографии в Германский приемный центр в Нойштрелице. Качество снимков, получаемых с 18 июня 2008 г, просто потрясающее. Спутник посылает из космоса снимки с разрешением до одного метра, на которых видны наводнения в Мексике и тающие ледники в Патагонии, вырубки в тропических лесах и течения в Северном море у берегов Германии. Спутники, разработанные Германским центром авиации и космонавтки и филиалом EADS Astrium пользуются спросом во всем мире: 1500 клиентов из 40 стран мира стоят в очереди за TerraSAR-X. А после 2009 г их число только увеличится: спутник TerraSAR-X второго поколения будет передавать еще более точные фотографии Земли.

Прорыв для чудо-аккумуляторов

Ноутбуки, мобильные телефоны, видеокамеры - все эти приборы уже давно работают от маленьких литиево-ионовых аккумуляторов. Удобная форма, высокая эффективность. Однако использовать их в автомобилях боялись: при температуре 140 °C сепараторы из синтетических материалов (они отделяют плюс от минуса) начинают разрушаться, и происходит короткое замыкание. Большие литиево-ионовые батареи при использовании в машине могут просто взорваться от перегрева. Проблему эффективного электродвигателя решил германский производитель батарей Li-Tec. «Separion» - так называется гибкая керамическая мембрана, которая по эластичности похожа на бумагу, но выдерживает температуру до 450 ˚C. Даже при более высоких температурах аккумуляторы не

воспламеняются, а просто лопаются. Сейчас Li-Tec объединила свои усилия с Bosch и Volkswagen. Крупнейший автопроизводитель Германии уже заявил о своих планах начать серийное производство машин с этим электрическим двигателем: до 2010 г. на улицах появится минивэн VW под названием «Space Up»

Мелочный лазер

Сверлить отверстия размером одну миллионную миллиметра? Теперь это стало возможным благодаря новейшему изобретению Йенского института фотонных технологий. Метод называется NanoCut. NanoCut впервые позволяет направить энергию лазера на точку размером с человеческие хромосомы. Это позволяет целенаправленно исключать генетический дефект, что открывает совершенно новые перспективы в медицине Ученые из Йенского института фотонных технологий называют этот процесс просто «оптическим нокаутом». Его секрет заключается в наночастицах из металла, которые улавливают свет лазера. Световой импульс приводит частицы в движение, они нагреваются и прожигают отверстие в ткани. Величина отверстия, таким образом, зависит уже не от лазера, а от размера наночастиц. А у NanoCut они получаются в 50.000 раз меньше, чем диаметр волоса.

Лечение световым скальпелем

На коже не остается даже красноты. А ионовые лучи с точностью до миллиметра разрушают не оперируемые опухоли на глубине 30 см. Уже 10 лет специалисты из Общества по изучению тяжелых ионов в Дармштадте опробуют на больных раком метод облучения электрически заряженными частицами. Результаты более чем убедительные. Скоро этот уникальный метод впервые будет использован для лечения пациентов в Центре ионовой терапии в Гейдельберге. Ежегодно курс лечения будут проходить свыше 1000 пациентов. Особенно хорошо этот метод подходит для лечения глубоко расположенных опухолей в таких сложных для операции органах, как, например, головной мозг. Ионовые лучи облучают опухоль с точностью до миллиметра, не повреждая здоровой ткани

Солнце в баке

Промышленным предприятиям нужно бесперебойное энергоснабжение. Поэтому до сих пор солнечная энергия не рассматривалась в качестве такого источника. Изобретение Германского центра авиации и космонавтики, возможно, решит эту проблему. Энергию солнца можно будет использовать даже ночью и в условиях сильной облачности. В 2008 г. специалисты из Германского центра авиации и космонавтики впервые применили термоаккумулятор, который в течение долгого времени сохраняет вырабатываемый солярно-термическими электростанциями пар и при необходимости возвращает его в работу. Эта инновационная установка проходит сейчас испытания в крупнейшем в Европе Центре солнечной энергии (Испания). Мощность аккумулятора составляет 100 КВт, он поддерживает температуру пара на уровне 200-300 °С. До сих пор все системы подобного рода, предназначенные для солярно-термических электростанций, не выходили даже из стадии испытаний. Никому еще на удавалось создать аккумулятор необходимой мощности. В основе успеха ученых из Германского центра авиации и космонавтики лежит концепция сэндвича - многослойная конструкция из графитовых листов. Но это еще не все. Германский центр авиации и космонавтики уже объявил о начале нового проекта, преследующего еще более амбициозные цели: специалисты планируют использовать открытый ими принцип в устройстве мощностью 1 МВт. Они рассчитывают сохранять пар температурой свыше 300 °С в течение нескольких часов. В дальнейшем благодаря этой инновации солнечная энергия может стать интересной не только для солярно-термических электростанций.

Соколова К.А
Научный руководитель: Горин Н.И

ИССЛЕДОВАНИЕ РОЛИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Из числа обследованных предприятий на двух из трех есть профсоюзные организации, при этом 67% работников и 64% руководителей этих предприятий являются членами профсоюза. Наибольший охват, как по членству, так и по количеству профорганизаций характерен для крупных и средних предприятий, акционерных обществ и ГУПов. По отраслям, наиболее полно охваченным профсоюзным членством - промышленность, образование, здравоохранение, культура.

Более 40% работников предприятий, где не оказалось профсоюзных организаций высказались за необходимость профсоюзной организации на их предприятии и только 31% считают, что профорганизация не нужна.

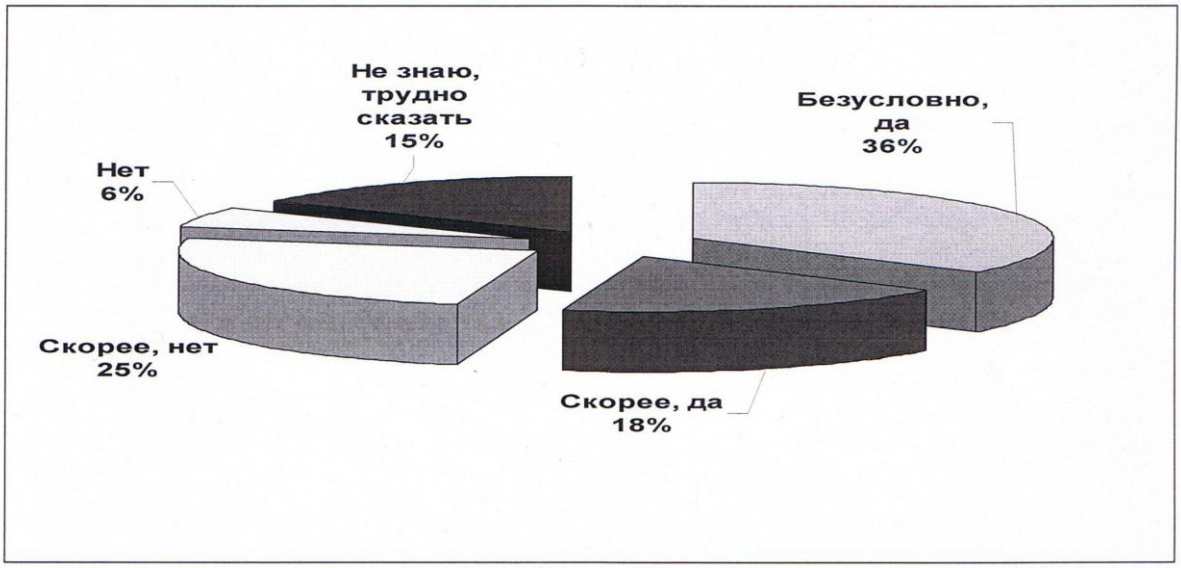


Рисунок 1 - Структура ответов на вопрос «Если на вашем предприятии нет профсоюзной организации, то нужна ли она?»

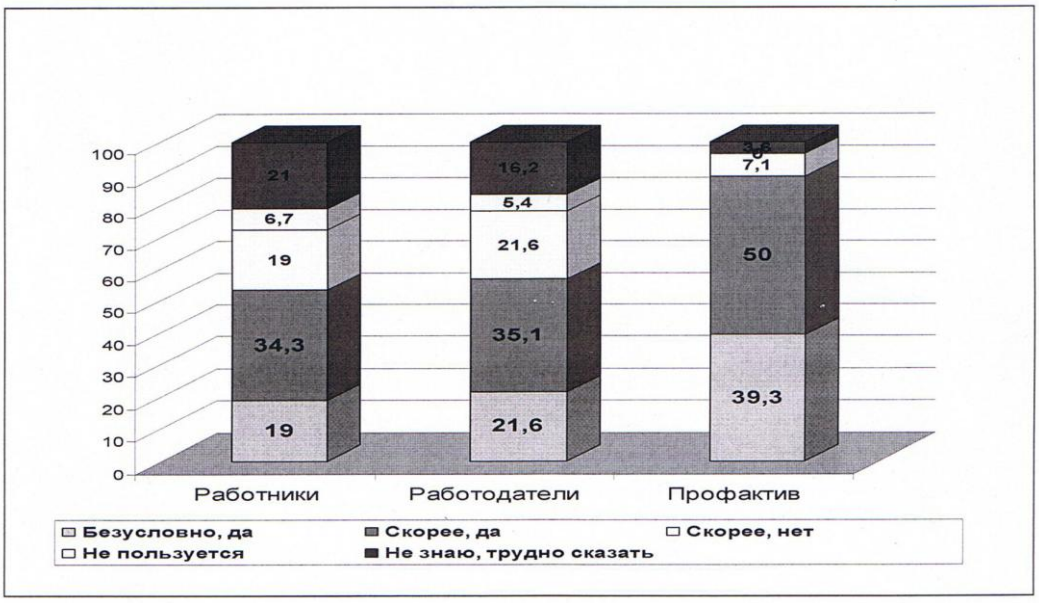


Рисунок 2 – Пользуется ли профсоюзная организация предприятия авторитетом у работников?

Таким образом, отсутствие профсоюзных организаций на ряде предприятий не может быть объяснено отрицательной позицией по этому вопросу работников этих предприятий. На предприятиях, где нет профсоюзных организаций, положительное отношение к созданию профорганизаций высказали 51% из числа рядовых работников, 53% - из числа специалистов

и около двух третей из числа руководителей (не работодателей); 61% - среди тех, кто имеет начальное профессиональное образование,55% - среднее профессиональное, 40% - высшее.

Там, где существуют профсоюзные организации для всех категорий опрошенных характерно положительное восприятие профсоюзов. Достаточно близкие оценки дали работники и работодатели, таким образом можно считать, что более половины работников и работодателей считают свои профорганизации авторитетными организациями. Однако порядка четверти - придерживаются противоположной точки зрения. Что касается профсоюзного актива, то их оценки авторитета профсоюзов явно завышены.

Представляет интерес анализ степени участия членов профсоюза в работе профорганизации.

Таблица 2 – Участие в работе профорганизации в зависимости от профессионально-должностного работников (% по столбцу к числу ответивших на вопрос)

	Рядовой работник	Специалист	Руководитель подразделения
Фактически не участвую	42,9	25,0	25,0
Участвую лишь формально	28,6	21,4	25,0
Участвую во всех акциях профорганизации	14,3	25,0	37,5
Принимаю участие как организатор мероприятий	2,0	3,6	
Занимаю выборную должность на общественных началах	10,2	17,9	
Занимаюсь профсоюзной работой на профессиональной основе	2,0	7,1	12,5

И так, около трех четвертей рядовых работников и около половины специалистов и руководителей фактически находятся в весьма формальных отношениях со своей профорганизацией. Причем, наименьшая доля активно работающих членов профсоюза характерна для рядовых работников - всего от четверти до трети опрошенных. И это позволяет понять тот факт, что отношение к социальному партнерству и оценки степени его эффективности оказались независимыми ни от наличия профсоюзной организации на предприятии, ни от членства в профсоюзе.

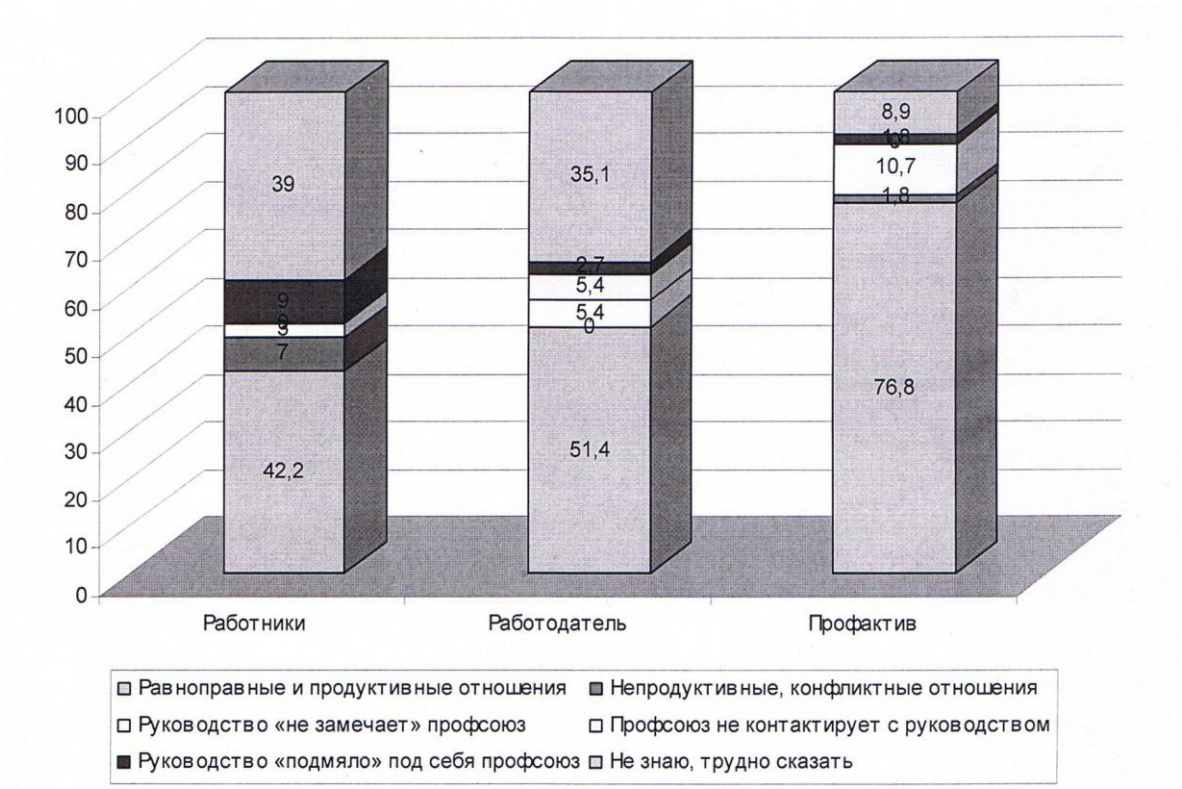


Рисунок 3 – Какие отношения сложились у профорганизации с руководством предприятия

Не менее важную сторону представляет характер отношений, сложившихся между профсоюзной организацией и руководством предприятия. Отметим, что значительная часть работников (39%) и работодателей (35%) не смогли однозначно оценить характер отношений между руководством (администрацией) предприятий и профсоюзной организацией. Если для работников - это означает, что они фактически находятся за рамками этих отношений. То для работодателей - отсутствие продуктивных контактов с профсоюзной организацией или нежелание раскрывать характер этих отношений. Диссонансом на фоне ответов работников и работодателей смотрится лишенное адекватности восприятие этой ситуации профсоюзным активом.

Обсуждаемые аспекты деятельности профсоюзных организаций оказывают достаточно сильное влияние на продуктивность и действенность социального партнерства. Правда, наличие или отсутствие профорганизации не оказывает значимого влияния на оценки продуктивности социального партнерства (SP=0,034), но это объяснимо - доля организаций, где нет профорганизации, но заключен коллективный договор, очень мала. Авторитет профсоюзной организации (SP=0,107) и ее отношения с руководством (SP=0,126) оказались существенными факторами, влияющими на оценки его продуктивности. Характер этой зависимости хорошо виден из таблиц, приведенных ниже.

Таблица 3 – Сопряженность оценки действенности социального партнерства и оценки авторитета профорганизации (% по столбцу к числу ответивших на вопрос)

	Безусловно пользуется	Скорее, да	Скорее, нет	Не пользуется	Трудно сказать
Да, действует в полном объеме	31,6	17,6	10,0	0,0	4,8
Действуют лишь отдельные элементы	15,8	35,3	40,0	28,6	28,6

системы					
Не действует	5,3	0,0	10,0	42,9	19,0
Не знаю	47,4	47,1	40,0	28,6	47,6

Сопряженность оценок авторитета профсоюзной организации и действенности социального партнерства достаточно хорошо видна, причем с понижением авторитета профсоюза доля отрицательных оценок действенности социального партнерства растет быстрее, чем доля положительны при повышении авторитета профорганизации. Иначе говоря, низкий авторитет профсоюзной организации во мнении работников практически однозначно определяет низкую оценку эффективности социального партнерства. В то время как наличие авторитета профорганизации не всегда определяет высокие оценки эффективности социального партнерства. В качестве второго условия выступает характер сложившихся отношений с работодателем.

Таблица 5 – Влияние отношений с работодателем на авторитет профсоюзной организации (% по столбцу к числу ответивших на вопрос)

Пользуется ли профорганизация авторитетом	Какие отношения между профсоюзной организацией и работодателем (руководством организации, предприятия)?			
	Равноправные и продуктивные	Непродуктивные, конфликтные	Руководство подмяло под себя профсоюз	Трудно сказать
Безусловно, пользуется	38,1	42,9	0,0	0,0
Скорее, да	50,0	42,9	0,0	25,6
Скорее, нет	4,8	0,0	66,7	28,2
Не пользуется	2,4	0,0	11,1	7,7
Трудно сказать	4,8	14,3	22,2	38,5

Данные этой таблицы практически не нуждаются в комментариях: независимая позиция профсоюзной организации ведет к повышению ее авторитета, даже если это ведет к конфликту профсоюза с работодателем. И наоборот, соглашательская позиция профсоюзов ведет к падению авторитета профсоюзной организации.

Часто ли на предприятиях и в организациях возникают трудовые споры? Наличие трудовых споров отмечают 88% опрошенных работодателей и 67% представителей профсоюзного актива. Наличие трудовых споров во взаимоотношениях работников и работодателей отметило 55% работников. Данные этой таблицы показывают, что оценки действенности социального партнерства напрямую сопряжены с готовностью профсоюзной организации в случае трудовых испоров отстаивать интересы работников, действуя как равноправный субъект. Это особенно проявляется в группировке ответов руководителей: именно те руководители, которые отметили, что трудовые споры разрешаются в одностороннем порядке дали наиболее негативные оценки действенности социального партнерства на своем предприятии или в организации.

Таблица 6 – Сопряженность формы трудовых споров и действенности социального партнерства на предприятиях (% по столбцу к числу ответивших на вопрос)

Действует ли система СП на предприятии?	Как разрешаются трудовые споры в организации		
	Администрацией в одностороннем порядке	Администрацией совместно с профкомом	Комиссией по трудовым спорам
Данные опроса профсоюзного актива			

Действует в полном объеме	14,3	35,3	41,7
Действует частично	71,4	58,8	58,3
Не действует	0,0	2,9	0,0
Не знаю	14,3	2,9	0,0
Данные опроса руководителей			
Действует в полном объеме	0,0	53,3	57,1
Действует частично	42,9	33,3	42,9
Не действует	57,1	13,3	0,0

Доля отрицательных оценок авторитета профорганизации, там, где профорганизация, так или иначе, участвует в разрешении трудовых споров практически в 5 раз меньше, а доля положительных оценок - в 6 раз больше, чем там, где профорганизация «легла» под работодателя, отдав в его руки разрешение трудовых споров. Таким образом, равноправие с работодателем это, прежде всего, равноправие в острых ситуациях, связанных с трудовыми спорами и их законным разрешением. Готовность профсоюзной организации в таких ситуациях действовать независимо от работодателя в интересах работника способствует росту авторитета профсоюзов и повышению оценок действенности социального партнерства работниками и работодателями.

Какие выводы можно сделать по результатам нашего анализа?

1. Во-первых, независимая, но взвешенная позиция профсоюзов в отношениях с работодателем, вряд ли приведет к его отказу от заключения коллективного договора. Вместе с тем, именно это способно повысить авторитет профсоюза в глазах работников и одновременно действенность социального партнерства.

2. Рост авторитета профсоюзных организаций во мнении работников напрямую связан с вовлеченностью рядовых членов профсоюза в деятельность профсоюзных организаций. Поэтому необходимо максимально расширять поле деятельности профсоюзной организации на предприятии.

3. Важнейшим фактором роста авторитета профсоюзов на предприятиях и в организациях является деятельность профсоюзных организаций по организации социального партнерства, опирающаяся на вовлечение работников в обсуждение проекта коллективного договора, в процессы выработки и принятия решений, в контроль за выполнением коллективного договора.

4. Авторитет профсоюзной организации и ее способность выполнять функции по социальному партнерству определяется ее независимостью от работодателя, способностью в острых ситуациях отстаивать интересы работника.

Сорокина С.С.
Научный руководитель: Бутюгина О.В.

MIGRATION IN THE COUNTRIES OF THE EUROPE AND THE USA DURING THE ECONOMIC CRISIS (МИГРАЦИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ И США В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА)

The problem of migration is very actual now, and especially during today's economic crisis. The economic slump is battering migrants. For tens of millions of people working outside their homelands, life is becoming much more precarious.

People working in financial and services sector in London especially suffer from the crisis. Six months ago their prospects seemed secure, but the eruption of the worst financial crisis since the 1930s has spread anxiety. One woman, after four years of study and employment, is poised to go

home. Another is distraught after an offer of a permanent job was withdrawn. More recent arrivals moan that it is tough to find work, even the menial sort. Daily living grows harder: some split the cost of housing, others walk to save on bus fares.

As long as the slump was limited to rich countries, the impact on migrants was relatively predictable: some would be diverted to faster-growing emerging economies; some might choose not to migrate; some would go home, at least for a time.

Early evidence suggested that migration was indeed slowing. Data released in November showed 577,000 immigrants arrived in Britain in 2007, 14,000 fewer than the year before (although emigration fell faster, lifting net migration). Last year probably saw a much starker drop. Similarly a survey in Ireland late last year suggested that of 200,000 Polish migrants, around a third expected to leave within a year.

On January l4th a Washington, DC, think-tank, the Migration Policy Institute (MPI), published a study of the impact of recession on migration in America. It concludes that the foreign-born population there has already stopped growing, after years of rapid expansion. Illegal migrants in particular have responded to the slump: in the past year or so the stock of unauthorised migrants has stopped rising. As the recession worsens, the number of foreign-born in America might yet decline.

But as economic misery has spread to poorer countries, the picture has been muddied. Nobody knows what to expect from a coordinated global downturn at a time of historically high migration. Demetrios Papademetriou, one of the two authors of the MPI study, notes that as economies such as Mexico's are also battered, the push to export migrants could rise again fast. One estimate quoted by his study suggests that, if real wages in Mexico slip by 10%, American authorities should brace themselves for a 6.4-8.7% rise in attempted illegal immigration.

Similarly in Europe, although the economic slump has hastened the re-emigration of some from rich countries (anecdotes point to Polish workers leaving a sinking Iceland faster than rats off a ship), as economies in Eastern Europe also slow, migrants may opt to stay. Young and single workers may choose to move on, but migrant families, especially, may conclude that they are better off claiming welfare in rich countries than returning home.

A global slump is likely to change migration flows significantly. In October the UN secretary-general, Ban Ki-moon, urged rich countries not to put up barriers against migrants during a slump, but noted that "migration flows are reversing. In several instances we are seeing a net outflow from countries facing economic crises." The International Labour Organization suggests that 20m jobs will be lost, globally, this year, and gives warning that the rich are bound to close doors.

The International Organization for Migration (IOM), among others, now worries that once again xenophobia will rise as "job competition increases between nationals and migrants". Hostility is creeping up. Deportations from America are rising fast (a record 361,000 illegal migrants were kicked out in 2008, up from 319,000 the year before). An opinion poll by the German Marshall Fund, in November, suggested that a majority of Americans and Europeans regard migration as a problem, not as an opportunity.

Britons and Americans, in particular, are hostile to foreign workers, with over half of respondents saying that migrants steal jobs and roughly two-thirds saying that they bring higher taxes (because of claims on welfare). In turn politicians are talking even tougher about migration and, in some cases, such as Britain, are making it harder for outsiders to get legal entry.

Doomsters have other reasons to worry, especially about the poor. The past few years have shown how important remittances have become in alleviating poverty and spurring investment in poor countries. In some cases they account for bigger flows of capital than aid or foreign investment. They spread wealth from rich to poor countries, but now remittances are being squeezed.

Is there a bright side from higher rates of migration? Optimists in Europe argue that enlargement of the EU and the freer movement of workers-some 2m east Europeans now live and work in western Europe-may give the continent useful flexibility during a recovery.

Late last year the European Commission suggested that young, well-educated workers will be prepared to move to find jobs. Around 80% of the recent arrivals from Eastern Europe are younger than 35, and so are likely to be more mobile than their elders.

In conclusion it may be noted, that migration influences economic growth favorably, but in conditions of world crisis migratory flows are considerably reduced, that causes growth of unemployment among migrants, and creates additional workplaces for the basic population of the countries.

Стенникова М.О.
Научный руководитель: Иванова М.А.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ И РАЗРАБОТКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Современный экономический рост характеризуется ведущим значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства. Быстро растет вклад инновационной составляющей в прирост ВВП развитых стран. В результате достигается устойчивая тенденция повышения эффективности производства и удешевления единицы потребительских свойств продукции, обеспечивающая повышение общественного благосостояния и улучшение качества жизни населения. Характерной чертой современного экономического роста стал переход к непрерывному инновационному процессу в практике управления. Интенсивность НИОКР и качество человеческого потенциала определяют сегодня возможности и уровень экономического развития – в глобальной экономической конкуренции выигрывают те страны, которые обеспечивают благоприятные условия для научно-технического прогресса (рисунок 1).



Рисунок 1 – Индекс инвестиционной привлекательности

Развитие современной экономики характеризуется сочетанием разных тенденций, которые разнонаправлено влияют на динамику показателей, традиционно используемых в экономическом анализе. Их поверхностное наблюдение часто ведет к неверным выводам в отношении развития экономики.

Сверхприбыли от экспорта энергоносителей и сырьевых товаров не трансформируются в прирост инвестиций и остаются, в основном, за рубежом. Среди пятисот наиболее успешных фирм, действующих на мировом рынке, 203 являются американскими, 105 - европейскими, 109 - японскими и лишь 2 - российскими.

Едва ли можно рассчитывать на подъем инвестиционной активности в условиях, когда не функционируют механизмы рефинансирования коммерческих банков под спрос на деньги со стороны производственных предприятий. В то же время значительная часть из простаивающих сегодня половины мощностей промышленности может быть еще вовлечена в производство в случае улучшения финансового положения предприятий (Рисунок 2,3).

Соотношение между этими статьями расходов – 3,4:1. В развитых странах эти показатели составляют 25,0% и 4% (соотношение – 6,4:1), в странах с переходной экономикой – 22,1 % и 4% (соотношение – 5,8:1).

В противовес мировой закономерности увеличения государственных расходов на выполнение современных функций государства, в России большая часть государственных расходов идет на выполнение традиционных функций. В будущем году на эти цели из федерального бюджета будет потрачено 7,4% ВВП, что почти на 25% превышает среднемировой показатель. При этом наше государство тратит на современные функции в три раза меньше (4,7% ВВП). То есть у нас соотношение расходов на традиционные и современные функции составляет 2:1, подобно государству образца XVIII—XIX веков.

Несмотря на колоссальные разрушения, российская экономика все еще обладает мощным научно-производственным потенциалом и достаточными ресурсами для преодоления тенденций ее деградации за счет активизации внутренних возможностей и конкурентных преимуществ. Прежде всего, это: высокий уровень образования населения, и духовные традиции, ориентирующие людей на созидательный творческий труд, социальную справедливость и партнерство, самореализацию личности в интересах общества; развитый научно-производственный потенциал, наличие зрелых производственно-технологических структур по ряду направлений современного и новейшего технологических укладов. К этому следует добавить средства в наличной валюте, находящиеся на руках граждан, величина которых оценивается в 50 млрд. долларов. Кроме того, из-за вывоза капитала российская экономика ежегодно теряет еще более 50 млрд. долларов потенциальных инвестиций. Так, в 2007 г. валовые национальные сбережения составили 35, 5% от ВВП, в то время как фактический объем валовых накоплений – 23,6%. В 2008 – 37,1% и 24,2% соответственно.

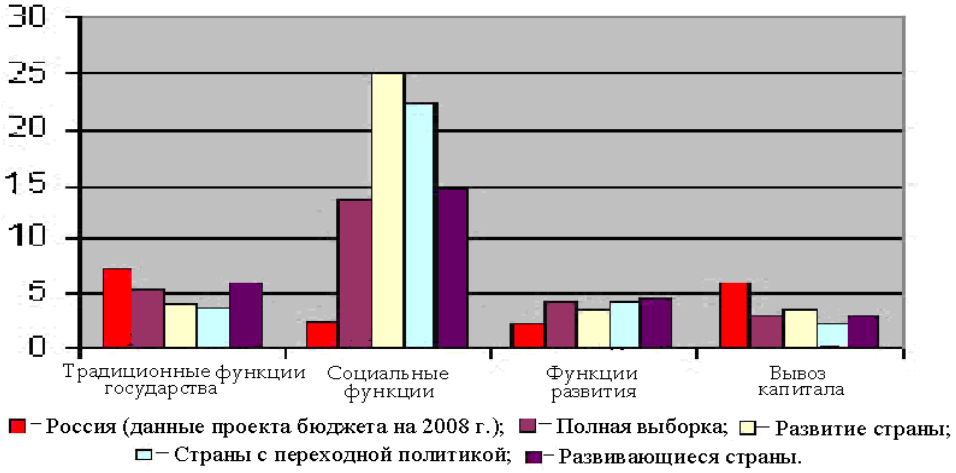


Рисунок 2 - Расходы центральных органов государственного управления с разбивкой по функциям в процентах от ВВП во внутренних ценах, различные группы стран (среднеарифметические показатели)

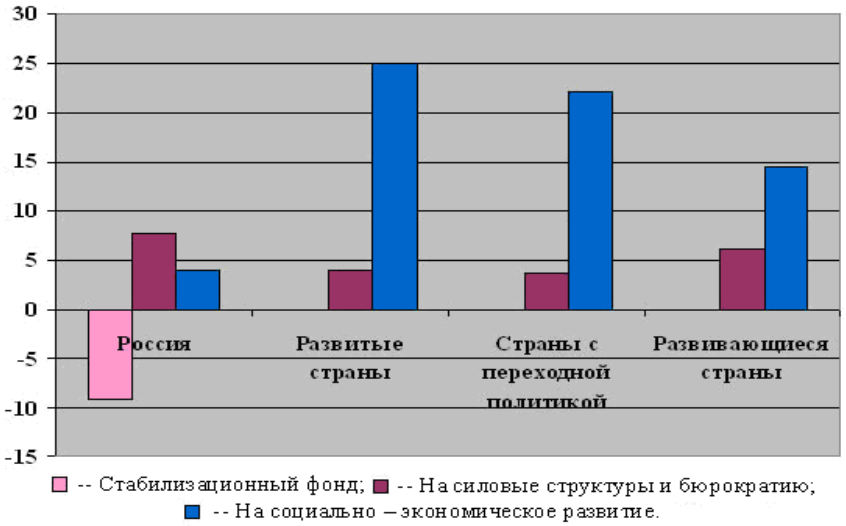


Рисунок 3 - Расходы центральных органов управления в процентах от ВВП, %

Около четверти налоговых доходов федерального бюджета накапливается в Стабилизационном фонде, величина которого к концу этого года достигнет 17% ВВП. Из этого следует, что потенциал сбережений реализуется в инвестициях менее чем наполовину.

Макроэкономическая политика должна обеспечивать благоприятные условия для решения поставленных задач, гарантируя выгодность производственной деятельности, хороший инвестиционный и инновационный климат, поддержание благоприятных для развития нового технологического уклада ценовых пропорций и других параметров хозяйственного механизма, способствуя преодолению дезинтеграции и демонетизации экономики.

На основании анализа нынешнего состояния российской экономики и возможностей ее развития в условиях современной экономического кризиса выделим основные направления экономической политики государства, которые должны проводиться для реализации имеющегося потенциала роста российской экономики.

1. Формирование российской инвестиционной системы

2. Нормализация денежного обращения, активизация денежно-кредитной политики

Смысл экономической политики государства заключается в актуализации возможностей, создании механизмов их реализации в системе конкретных мер по повышению конкурентоспособности национальной экономики и переходу к устойчивому экономического росту. Расчеты показывают, что имеющиеся ресурсы при правильной экономической политике позволяют обеспечить вывод экономики из кризиса на траекторию устойчивого роста с темпом не менее 7 процентов в год за счет удвоения уровня инвестиционной активности, обновления и модернизации производства на основе широкого внедрения новых технологий и достижений научно-технического прогресса, полного использования имеющегося производственного и трудового потенциала, повышения эффективности государственного регулирования рыночной экономики и восстановления управляемости социально-экономического развития страны. Разработанная Федерацией товаропроизводителей России на основе предложений ученых экономических институтов Российской академии наук программа экономического роста в качестве целевых ориентиров предусматривает: рост объемов промышленного производства - не менее чем на 10 % в год, инвестиционной активности - не менее чем на 20 % в год, включая инвестиции в наукоемкую промышленность и новые технологии - до 40 % в год, заработной платы - на 12 % в год, эффективности производства - не менее чем на 10 % в год. Высоким приоритетом должны пользоваться инвестиционные программы. Их финансирование необходимо вести через Бюджет развития, который следует вывести из консолидированного бюджета и осуществлять через институты развития, рефинансируемые из собственных и привлеченных источников,

включая кредиты Центрального банка.

Таким образом, предлагаемая система поддержания инвестиционной активности будет стимулировать рост конкурентоспособных финансово-производственных структур. Банковская система получит мощный импульс переориентации на работу с реальным сектором. Постепенно будет преодолена дезинтеграция российской экономики, восстановится нормальная взаимосвязь финансовой сферы и реального сектора в обеспечении расширенного воспроизводства экономической деятельности. Сформируется ориентированная на экономический рост финансово-промышленная система, обеспечивающая высокий уровень инвестиционной и инновационной активности. У нас есть все необходимые элементы для успешного социально-экономического развития. Но сами по себе эти элементы в целостную политику не складываются. Необходимо объединить знания ученых, ответственность политиков, опыт технологов, чтобы набрать критическую массу созидательной энергии, способной направить власть на осуществление необходимой обществу политики развития.

Суслова Ю.А.
Научный руководитель: Маврина Н.В.

THE INFLUENCE OF THE WORLD FINANCIAL CRISIS ON THE AMERICAN PRESS (АМЕРИКАНСКАЯ ПРЕССА В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА)

The newspaper industry is racked every few days by new reports of layoffs, falling revenue, credit downgrades, shrinking page counts and declining circulation.

The central place is given for national news. Almost two-thirds of American newspapers publish less foreign news than they did just three years ago. Only 10% of the editors said they considered foreign news “very essential” to their papers. According to latest research, half the papers said they had cut the human resources covering news from abroad. Surprisingly most newspapers are small and historically have not had any reporters or editors working full time on foreign news.

National news is being cut and has declined at 57% of the papers. Large circulation papers have been far more likely to reduce the space given to business, the arts, features and opinions – areas that historically have not been central to small papers. Business coverage ranked next, reduced by one third of the papers.

Most publishers are trying to save money by reducing the format and the number of the newspapers. Now famous newspapers such as “Baltimore Sun”, “The Boston Globe”, “The Sun Jose Mercury News” have disappeared. Rich cities like Sun Francisco can no longer support a profitable daily paper. For the 530 biggest dailies, average circulation in the past six months was 3.6% lower than in the same period a year earlier, for Sunday papers, it was 4.6% lower. The New York Times Company, up from its January low but still over 20% below what it was last July.

The nation’s major newspaper chains have made some of the deepest newsroom cuts on record. A majority of the editors said they worry about a loss industrial memory and journalism standards, as experienced people leave the business and a younger crow of reporters publishes more news quickly online.

However, almost half the editors said they were more excited than fearful about the possibilities of the Internet. It offers free, round-the-clock coverage, and provides a new, better home for classified advertising, once the bedrock of most newspapers revenue. Online advertising accounts for only about 10% of total ad revenue.

The Internet may kill the daily newspaper as we know it, but it has allowed some papers to increase their readership by tenfold. Newspaper Web sites attracted more than 66 million unique visitors in the first quarter of 2008 – a record, and a 12% increase over a year ago. 40% of all

Internet users visit a newspaper site. Evidently, a visitor is different from a reader, but it is the measurement of choice. And even in best-case projections, the Web format will never generate enough money to keep viable reporting staffs afloat at some of the nation's biggest papers.

Some of American's most venerable newspapers face extinction, unless they evolve. Not all is lost, however. Plenty of innovation is taking place, particularly at local papers.

А.В.Телегин

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В нашей стране произошел переход от государственной регулируемой плановой модели экономики к экономике, в которой управленческие решения принимаются преимущественно собственниками средств производства, при весьма ограниченном вмешательстве государства. В настоящее время ситуацию с формированием рыночных отношений вряд ли можно признать удовлетворительной: что касается рынка труда, то его практически нет. В существующих условиях заработная плата не может устанавливаться рынком труда в соответствии с ценой рабочей силы, как это имеет место в рыночных экономиках.В то же время она не может и распределяемой по труду долей работника в национальном доходе, как это было в СССР до перестройки.

В современной российской экономике мы определяем экономическую природу заработной платы как остаточную долю работника в валовом доходе собственника организации. Именно такой она стала в ходе перестройки и постперестроечных трансформаций. Ценой рабочей силы, то есть величиной не зависимой от результатов хозяйственной деятельности организации, а определяемой требованиями рынка труда, заработной плате еще предстоит стать.

Принятый в России порядок регулирования заработной платы соответствует ее сущности в российской модели общественного жизнеустройства как остаточной доли в доходе собственника, распределяемой руководителем организации в соответствии с количеством, качеством и результатами труда работника. В практике эту остаточную долю принято обозначать как фонд заработной платы хозяйствующего субъекта. В рыночных экономиках системы оплаты труда также устанавливаются внутри организации.Но этому предшествует установление рынком труда ставок заработной платы, которые и являются реальной формой проявления цен функционирующей рабочей силы разного качества. Ставки заработной платы формируются на уровне отрасли, территории и фиксируются в соответствующих двухсторонних договорах между работодателем и профсоюзами. Договоренности о ставках заработной платы в рыночных экономиках соблюдаются также, как в СССР руководителями предприятий соблюдались тарифные ставки, установленные центральными органами. Ставки заработной платы для западного предпринимателя – не внутренний продукт организации зарплаты (как в России), а внешний. Система оплаты труда представляет собой механизм связи ставки заработной платы, определяемой рынком труда, с результатами труда работника на рабочем месте. В российской же экономике система оплаты труда является инструментом распределения выделяемого на оплату труда ФЗП. Таким образом, в развитых рыночных экономиках ФЗП складывается из индивидуальных заработков, а в российской модели заработки устанавливаются исходя из величины ФЗП. По существу, в нашей стране применяется ухудшенный вариант нерыночной модели формирования оплаты труда работников, основывающийся на распределении фонда заработной платы.

Размеры средней заработной платы работников в пределах одной отрасли в диапазоне максимальных и минимальных значений могут различаться в 15-20раз.Такие различия недопустимы с точки зрения выполнения заработной платой своей воспроизводственной функции. Максимальные и минимальные размеры средней заработной платы между видами

деятельности различаются в 6 -7 раз, а между территориями - в 7 – 8 раз.

Прямым следствием низких государственных гарантий, касающихся размеров заработной платы, и прежде всего МРОТ, стали невиданные в мире и ничем не оправданные децильные соотношения в уровнях заработной платы. Разница между размером заработка у 10% самых высокооплачиваемых работников и у 10% самых низкооплачиваемых в 2006 году превысила 26 раз.

Уровень заработной платы в России находится на уровне 10% средней зарплаты западноевропейских работников, 35 – 40% - работников стран Центральной Европы и около 60% работников бывших прибалтийских республик. Низкий уровень ключевых гарантий государства по оплате труда осознается всеми, как и необходимость повышения минимальных гарантий.

Телегин А.В.

О ПОДХОДАХ К УСТАНОВЛЕНИЮ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Минимальная заработная плата – вид государственной гарантии, который представляет собой требование общества к собственникам организации относительно нижнего уровня оплаты труда неквалифицированного работника, отработавшего полностью законодательно установленный фонд рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

Чем руководствуется государство, устанавливая величину МРОТ? Насколько при этом и как учитываются интересы работников, собственников организации и самого государства. Следует подчеркнуть, что устанавливаемая в стране величина МЗП никак не обоснована сточки зрения интересов наемных работников и работодателей. Изначально являясь продуктом трансформационных преобразований советской МЗП, она по своим параметрам определяется спонтанными корректировками, осуществляемыми органами государственной власти для смягчения влияния инфляции и т.п. Минимальная тарифная ставка в СССР, как и любая тарифная оплата, была только частью заработной платы рабочего 1 разряда, составлявшей чуть больше половины получаемого им действительного заработка. Другая часть заработной платы начислялась работнику с учетом результатов труда и гарантировалась ФЗП организации, представляющим собой составную часть общегосударственного фонда потребления.

Российская модель организации заработной платы выглядит диаметрально противоположной. Все нормы оплаты труда устанавливаются на уровне организации: собственник формирует ФЗП, определяя на локальном уровне системы тарифных ставок, премий, доплат и надбавок. Корректируя вошедшую в российскую экономическую систему из советской модели экономики величину минимальной тарифной ставки под названием « минимальная заработная плата» государство на самом деле обязывает собственников организаций устанавливать не ниже скорректированного уровня только тарифную ставку 1 разряда. Такого регулирования МЗП, какое имеет место в рыночных экономиках, в России, по существу нет. Для подавляющего числа собственников организаций корректировка государством величины МЗП не играет никакой роли, особенно, если они не прибегают к « серым» схемам оплаты труда. Однако для бюджетного сектора экономики корректировка величины МЗП крайне необходима.

Определив содержание МЗП как объекта регулирования, необходимо ответить на вопрос: какой должна быть ее количественная сторона. В Трудовом кодексе указано, что МЗП не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Речь идет о общероссийском прожиточном минимуме, то есть о стоимости потребительской корзины, рассчитанной по усредненным ценам, что превращает прожиточный минимум в чисто абстрактную величину.

В свое время высказывались предложения об установлении МЗП на уровне

территориального прожиточного минимума трудоспособного гражданина. В то же время трудно себе представить, чтобы нормальные потребности 25 – летнего работника были бы такими же, как у 50- летнего. Поэтому, по мнению ряда исследователей использовать потребительские бюджеты трудоспособного населения при расчете МЗП следует, если нет ничего лучшего.

В мировой практике МЗП определяется соотношением со средней заработной платой (до 50%), но в России органы государственной власти, которые регулируют зарплату считают, что подобная модель – дело будущего. Поэтому в настоящее время необходима дифференциация МЗП по ряду признаков, таких как сфера приложения труда, территориальные оссбенности.

Телегин А.В.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В нашей стране произошел переход от государственной регулируемой плановой модели экономики к экономике, в которой управленческие решения принимаются преимущественно собственниками средств производства, при весьма ограниченном вмешательстве государства. В настоящее время ситуацию с формированием рыночных отношений вряд ли можно признать удовлетворительной: что касается рынка труда, то его практически нет. В существующих условиях заработная плата не может устанавливаться рынком труда в соответствии с ценой рабочей силы, как это имеет место в рыночных экономиках.В то же время она не может и распределяемой по труду долей работника в национальном доходе, как это было в СССР до перестройки.

В современной российской экономике мы определяем экономическую природу заработной платы как остаточную долю работника в валовом доходе собственника организации. Именно такой она стала в ходе перестройки и постперестроечных трансформаций. Ценой рабочей силы, то есть величиной не зависимой от результатов хозяйственной деятельности организации, а определяемой требованиями рынка труда, заработной плате еще предстоит стать.

Принятый в России порядок регулирования заработной платы соответствует ее сущности в российской модели общественного жизнеустройства как остаточной доли в доходе собственника, распределяемой руководителем организации в соответствии с количеством, качеством и результатами труда работника. В практике эту остаточную долю принято обозначать как фонд заработной платы хозяйствующего субъекта. В рыночных экономиках системы оплаты труда также устанавливаются внутри организации.Но этому предшествует установление рынком труда ставок заработной платы, которые и являются реальной формой проявления цен функционирующей рабочей силы разного качества. Ставки заработной платы формируются на уровне отрасли, территории и фиксируются в соответствующих двухсторонних договорах между работодателем и профсоюзами. Договоренности о ставках заработной платы в рыночных экономиках соблюдаются также, как в СССР руководителями предприятий соблюдались тарифные ставки, установленные центральными органами. Ставки заработной платы для западного предпринимателя – не внутренний продукт организации зарплаты (как в России), а внешний. Система оплаты труда представляет собой механизм связи ставки заработной платы, определяемой рынком труда, с результатами труда работника на рабочем месте. В российской же экономике система оплаты труда является инструментом распределения выделяемого на оплату труда ФЗП. Таким образом, в развитых рыночных экономиках ФЗП складывается из индивидуальных заработков, а в российской модели заработки устанавливаются исходя из величины ФЗП. По существу, в нашей стране применяется ухудшенный вариант нерыночной модели формирования оплаты труда работников, основывающийся на распределении фонда

заработной платы.

Размеры средней заработной платы работников в пределах одной отрасли в диапазоне максимальных и минимальных значений могут различаться в 15-20раз.Такие различия недопустимы с точки зрения выполнения заработной платой своей воспроизводственной функции. Максимальные и минимальные размеры средней заработной платы между видами деятельности различаются в 6 -7 раз, а между территориями - в 7 – 8 раз.

Прямым следствием низких государственных гарантий, касающихся размеров заработной платы, и прежде всего МРОТ, стали невиданные в мире и ничем не оправданные децильные соотношения в уровнях заработной платы. Разница между размером заработка у 10% самых высокооплачиваемых работников и у 10% самых низкооплачиваемых в 2006 году превысила 26 раз.

Уровень заработной платы в России находится на уровне 10% средней зарплаты западноевропейских работников, 35 – 40% - работников стран Центральной Европы и около 60% работников бывших прибалтийских республик. Низкий уровень ключевых гарантий государства по оплате труда осознается всеми, как и необходимость повышения минимальных гарантий.

Ушакова О.Г.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И СТРУКТУРЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Региональный аспект развития высшего профессионального образования в настоящее время приобретает особую значимость по ряду причин. Во-первых, только на уровне конкретного субъекта РФ можно наиболее эффективно провести анализ состояния регионального рынка труда, потребностей экономики в квалифицированных кадрах, востребованности предприятиями и организациями конкретных услуг по переподготовке и повышению квалификации работников, и в связи с результатами данных исследований, на основе оценки возможностей действующих вузов по оказанию определенных видов услуг создать единую систему высшего образования региона, включающую государственный и негосударственный секторы. Во-вторых, на уровне региональных органов власти можно разработать и внедрить эффективные механизмы финансирования деятельности вузов различных организационно-правовых форм, включающие инструменты их финансовой поддержки (субсидии вузам из регионального бюджета, гранты на обучение студентов из малообеспеченных семей, стипендии нуждающимся студентам и др.) и стимулы бизнес-структурам и общественным организациям для инвестирования средств в развитие учебной и научной деятельности вузов (налоговые льготы, целевые бюджетные программы, привлечение средств международных организаций, развитие системы образовательных кредитов и др.).

К составу факторов, лежащих в основе процесса «регионализации» высшего образования, следует отнести:

- необходимость снижения учебной миграции молодежи и повышение привлекательности для нее рынка труда по месту жительства;
- уменьшение неравенства образовательных возможностей, устранение барьеров, препятствующих получению образования на протяжении всей жизни и, следовательно, создание условий, способствующих удовлетворению потребности личности в образовании и самореализации;
- сохранение «резерва мощности» системы высшего образования для ожидаемого демографического роста;
- необходимость проведения политики образовательного протекционизма, связанной с разработкой региональными органами власти и управления системы мер,

направленных на поддержку вузов различных организационно-правовых форм, деятельность которых связана с решением проблем сохранения социальной стабильности и экономического развития региона.

Так как имеющихся «мощностей» государственных вузов региона, как правило, оказывается недостаточно для решения всех указанных проблем, часть нагрузки по их разрешению должны нести негосударственные вузы, имеющие государственную аккредитацию. Для успешного достижения намеченных целей вузы различных форм собственности должны действовать в рамках единого регионального образовательного пространства, регулируемого региональными органами власти, управления и общественностью. Причем, данный процесс должен осуществляться в рамках общегосударственной образовательной политики

Для целей настоящего исследования, в котором особое внимание уделяется совершенствованию финансового обеспечения негосударственных вузов как значимого, развивающегося сектора регионального рынка образовательных услуг, считаем необходимым дать теоретическое обоснование источников финансирования указанных вузов. По нашему мнению, следует выделить три группы таких источников:

- собственные средства;
- привлеченные средства;
- государственные средства.

К числу собственных средств должны быть отнесены доходы от основной и предпринимательской деятельности рассматриваемых высших учебных заведений. Причем, доходы от основной деятельности следует определять как поступления от деятельности, ради которой вуз был создан (доходы от образовательных услуг). К числу поступлений от предпринимательской деятельности должны быть отнесены доходы вузов, связанные с предоставлением дополнительных платных услуг (услуг столовых, автомобильных стоянок, копирование и размножение учебных и методических материалов, прочее).

Привлеченные ресурсы включает средства благотворителей и спонсоров, гранты и заемные средства.

Государственные средства, направляемые на содержание негосударственных вузов, могут быть разделены на средства прямого и косвенного бюджетного финансирования. При этом, средствам прямого финансирования включают регулярные субсидии государства на содержание и развитие негосударственных вузов, а также разовое финансирование, связанное с реализацией отдельных государственных программ. К составу косвенного финансирования должны быть отнесены налоговые льготы, предоставляемые вузам в рамках их основной деятельности.

В отдельную форму государственного финансирования целесообразно выделить финансирование студентов как получателей образовательных услуг, которое подразделяется на прямое и косвенное. Прямое финансирование включает гранты, предоставляемые для оплаты расходов на обучение студентов из малообеспеченных семей и талантливых студентов, имеющих особые успехи в учебе, а косвенное - налоговые льготы и гарантии по образовательным кредитам.

Что же в условиях современного государственного устройства России и структуры ее экономики является резервом для получения дополнительных источников финансового обеспечения вывших учебных заведений, в том числе негосударственных?

Считаем, что одним из таких резервов могут стать средства от перераспределения природной ренты. О наличии указанного источника свидетельствуют результаты аналитической работы, проведенной учеными Института экономики УрО РАН и его Курганского филиала. Проблемы развития различных отраслей экономики эти ученые рассматривают с учетом разделения регионов страны на производительные и рентные, поставленные государством в период рыночных реформ в неодинаковые условия социально-экономического развития. К добывающим (рентным) регионам отнесены те регионы, где доля ренты в доходах составляет 50% и более, а к производительным –

регионы, у которых доля ренты в доходах менее 50%.

Курганская область в соответствии с данной классификацией является производительным регионом, так как в структуре ВРП области производительные доходы составляют 72%, а рентные - 11%., что в семь раз ниже среднероссийского показателя. В то же время, существующее в России налогообложение производительных доходов в 10 раз выше, рентных. Это ставит область в тяжелейшие условия экономического развития.

Для сокращения социально-экономического разрыва между регионами уральскими учеными предложена новая рентная система формирования бюджетных доходов государства и отдельных его регионов. Сутью ее является вычитание природной ренты как незаработанного дохода из ВВП страны и ВРП регионов и формирование региональных бюджетов на основе доходов от производительной деятельности. Рентные же доходы всеми регионами должны перечисляться в федеральный бюджет и использоваться для финансирования социально значимых программ. Считаем, что одним из важнейших направлений использования этих средств должно стать развитие региональной системы высшего образования, включающей учреждения различных организационно-правовых форм.

Другим возможным источником финансирования деятельности аккредитованных вузов, в том числе негосударственных, могут стать средства, выделяемые из бюджетов различных уровней: во-первых, в рамках целевых программ, направленных на развитие образования в России; во-вторых, в рамках расходов «Службы занятости населения» на переподготовку и повышение квалификации кадров.

Поскольку средства работодателей составляют незначительную долю в расходах на содержание высших учебных заведений региона, в том числе и негосударственных, считаем целесообразным на уровне субъекта федерации ввести налоговые льготы для работодателей, вкладывающих свои средства в подготовку профессиональных кадров в вузах области, а также в повышение их квалификации и переподготовку. Данные меры помогут создать условия для получения гражданами непрерывного образования в течение всей жизни, обеспечить большую занятость населения и тем самым предотвратить отток квалифицированных кадров за пределы региона.

Важным условием обеспечения доступности высшего образования для жителей региона может стать развитие системы образовательных кредитов при предоставлении региональными властями гарантий по их погашению, а также выделение бюджетных средств в рамках целевых бюджетных программ на погашение части суммы по процентным платежам. Кредитные ресурсы в таком случае могут стать дополнительным источником финансирования расходов вузов разных организационно-правовых форм.

С учетом вышеизложенного, считаем целесообразным предложить следующую классификацию источников финансовых ресурсов негосударственных вузов, включающую действующие и перспективные источники финансирования их расходов.

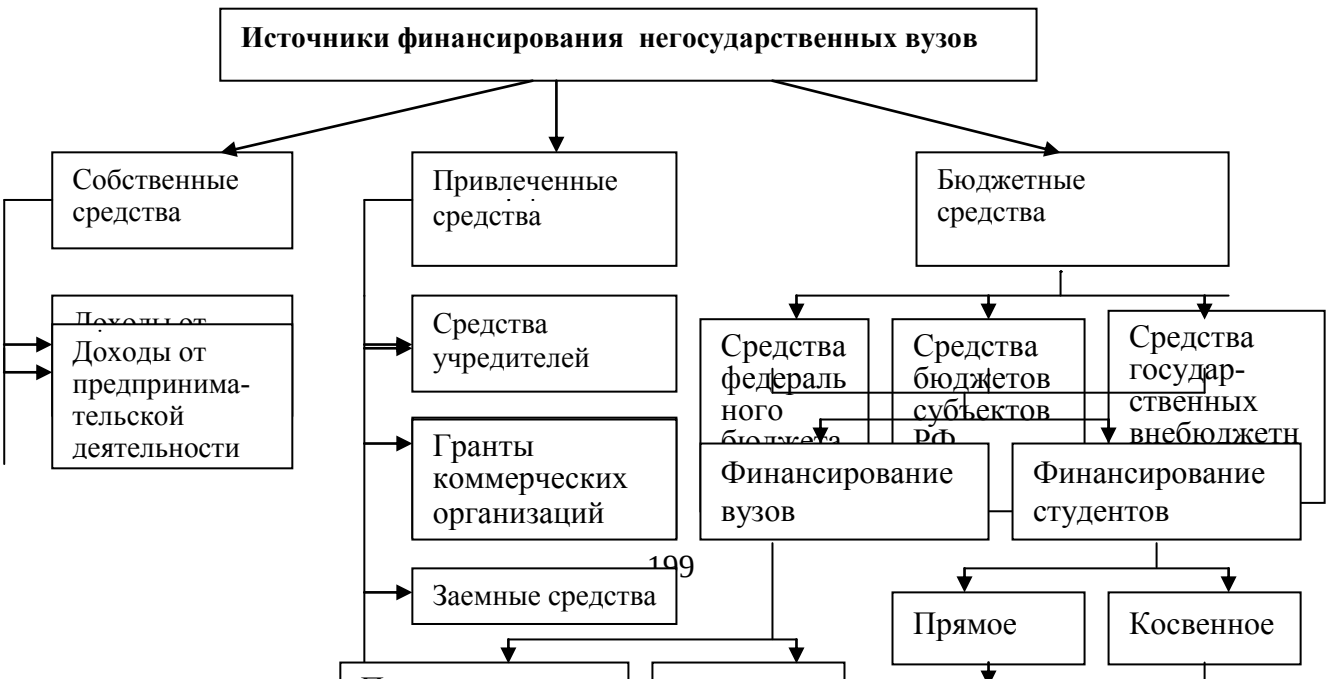


Рисунок 1. Классификация источников финансирования негосударственных вузов

Создание рациональной структуры финансирования региональной системы высшего образования, включающей вузы различных организационно-правовых форм, должно стать одним из важнейших условий успешного функционирования данной системы и перехода регионов на инновационный путь развития на базе широкого использования научных знаний и современных достижений научно-технического прогресса.

Ушакова О.Г.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Реформирование экономических и общественных процессов в результате перехода России в начале 90-х годов XX в. к рынку привело к росту образовательных потребностей и, как следствие, к увеличению спроса на количество и качество образовательных услуг со стороны различных слоев населения. Существенный рост спроса на получение высшего профессионального образования был связан с изменением ценностных ориентаций населения, ростом социального престижа высшей школы, со стремлением молодых людей приобрести более высокие статусные позиции в обществе. Но имеющихся в те годы в государственных вузах бюджетных вакансий было недостаточно, поэтому государственная система высшего образования удовлетворить в полной мере такой спрос не смогла. Возникшее противоречие явилось одной из причин создания и развития новых негосударственных образовательных структур, осуществляющих свою деятельность на основе инвестиций самих обучающихся.

Негосударственные высшие учебные заведения были призваны способствовать решению весьма важных социальных задач. Во-первых, расширить возможность желающим получить образование, либо пройти переобучение по тем новым специальностям, которые были востребованы на рынке труда. Во-вторых, новые источники финансирования таких вузов позволяли сохранить десятилетиями формировавшийся преподавательский корпус высшего образования, которому государственный сектор высшего образования не мог обеспечить достойный уровень оплаты труда. В-третьих, увеличение количества граждан, получивших высшее образование, постоянно повышающих свою профессиональную квалификацию, должно было способствовать созданию основы для формирования и развития экономики нового качества, основанной на научных знаниях.

Однако, для успешного решения указанных задач требовалось соблюдение двух важнейших условий. Качество услуг, предоставляемых такими вузами, должно было

соответствовать требованиям государственных образовательных стандартов. Кроме того, система финансирования их деятельности должна была обеспечивать доступность высшего образования для достаточно широких слоев населения.

Если качество образовательных услуг негосударственных вузов обеспечивается прохождением ими процедур государственной аккредитации, а также постоянным контролем текущей деятельности со стороны соответствующих структур, то проблема их финансового обеспечения заслуживает особого внимания и остается до сих пор мало изученной. Для целей ее рационального решения необходимо в рамках разрешенных законодательством источников финансирования негосударственных учебных заведений выделить преимущества и проблемы финансирования негосударственной высшей школы и рассмотреть возможные пути их решения.

Источниками финансовых ресурсов негосударственных вузов в России выступают средства, полученные за счет оказания платных услуг (от обучающихся и работодателей), заемные средства, помощь учредителей, спонсоров и благотворителей, гранты, а также бюджетные средства, выделяемые в рамках целевых бюджетных программ. Главным преимуществом системы финансирования негосударственных вузов, при сравнении их с государственными учреждениями, является самостоятельность и мобильность в распоряжении финансовыми ресурсами, благодаря отсутствию административных барьеров. Такие учебные заведения имеют возможность эффективно перераспределять полученные средства в целях совершенствования материальной базы и информационного обеспечения, а также формирования системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава, обеспечивающей достойный уровень заработной платы при достижении качественных показателей деятельности.

Благодаря гибкости финансового управления, негосударственные высшие учебные заведения имеют возможность более чутко реагировать на запросы рынка труда. Проводя собственные исследования текущего спроса на профессии, и в соответствии с ними выстраивая свою образовательную политику, они могут предлагать новые формы обучения и виды образовательных услуг в области получения профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации кадров. Наконец, негосударственным вузам легче реагировать на мировые тенденции в системе образования и устанавливать контакты с образовательными учреждениями других стран для совместного решения возникающих проблем.

Среди недостатков современного механизма финансирования негосударственных вузов в России следует отметить практически полное отсутствие поддержки аккредитованных вузов со стороны государства, недостаточное привлечение средств работодателей, заинтересованных в подготовке квалифицированных кадров, а также недостаточно развитую систему кредитования, как получателей образовательных услуг, так и самих негосударственных высших учебных заведений. Считаем, что для устранения указанных недостатков следует изучить и использовать с учетом национальных особенностей положительный опыт зарубежных стран, где рынок образовательных услуг прошел длительный путь развития и сформировал достаточно эффективно работающие модели финансирования вузов различных организационно-правовых форм.

Интересным для целей использования в российской практике является опыт США. Система высшего образования этого государства является децентрализованной, включающей высшие учебные заведения различных организационно-правовых форм. Большинство государственных и негосударственных вузов в США уже изначально формировались как образовательные центры конкретных штатов. Результаты их деятельности оцениваются с позиций решения задач политического, экономического и социального развития конкретного штата посредством распространения научных знаний, роста образовательного, культурного и профессионального уровня развития населения, повышения эффективности производства, увеличения на этой основе финансового обеспечения населения, пополнения бюджета штата и т.д.

Обучение в высших учебных заведениях США как государственных, так и частных, является платным. Расходы на обучение в вузах покрываются студентами из следующих источников: 16% студентов полностью оплачивают обучение из собственных средств; 55% - пользуются системой займов; 28% - получают на цели обучения средства грантов; 1% - используют дополнительный заработок. Если студент не в состоянии сразу выплатить необходимую сумму, в рамках действующей системы займов банк может выдать ему кредит, за который можно рассчитаться, уже став специалистом.

В плане совершенствования финансового обеспечения негосударственных вузов интересен опыт Франции и ряда других стран по применению специальных налогов и сборов. Так одним из способов формирования источников финансирования высшего образования во Франции является налог на образование, начисляемый на фонд заработной платы каждого предприятия. Причем, предприятия сами решают, в какое учебное заведение они направят свои взносы. Данный порядок стимулирует конкуренцию среди вузов, заставляя их постоянно повышать качество образовательных услуг. Следует отметить, что большая часть налога на образование поступает в частные вузы.

В Мексике работодатели финансируют профессиональную подготовку кадров путем отчисления части прибыли от продажи продукции. Например, финансирование Института инженеров сахарной промышленности зависит от объема ежегодного выпуска продукции всеми сахарными заводами страны (0,0125 долларов США за каждый произведенный килограмм стандартного сахара). А руководство строительной промышленности выплачивает 0,2% от стоимости деловых контрактов отраслевому институту. На эту схему финансирования высшего образования уже перешел Казахстан, отчисляя определенный процент от продажи основных товаров экспорта – нефти и зерна.

Таким образом, зарубежными странами накоплен значительный положительный опыт по применению моделей финансирования вузов различных организационно-правовых форм. Они включают государственные субсидии, льготные образовательные кредиты, систему государственных стипендий и грантов, помощь негосударственных отечественных и международных организаций, пожертвования юридических и физических лиц и средства работодателей, заинтересованных в качественной подготовке профессиональных кадров. Такой опыт заслуживает внимательного изучения и анализа с целью применения наиболее рациональных его элементов в практике финансирования вузов России.

Реализовываться указанные элементы должны не только на федеральном уровне, но и на уровне конкретных субъектов Российской Федерации. В рамках полномочий региональных властей могут быть установлены определенные налоговые льготы работодателям, обеспечивающим за счет собственных средств обучение своих работников, как в государственных, так и в аккредитованных негосударственных вузах. За счет средств целевых региональных бюджетных программ может оказываться финансовая поддержка студентам, обучающимся в аккредитованных вузах различных организационно-правовых форм по специальностям, востребованным экономикой региона с требованием обязательной отработки такими студентами необходимого срока на предприятиях и в организациях области. Средства целевых бюджетных программ могут также использоваться для частичного погашения процентов по образовательным кредитам, предоставляемым студентам аккредитованных вузов различных организационно-правовых форм, что активизирует работу региональных банков по развитию образовательных кредитов. Региональными органами власти могут быть созданы условия для привлечения средств спонсоров для целей развития государственных и негосударственных высших учебных заведений за счет разрешения проведения ими на льготных условиях рекламных компаний, выставок и других мероприятий, обеспечивающих продвижение продукции и услуг на региональном рынке.

Негосударственные вузы должны активизировать и собственную работу по привлечению дополнительных источников финансирования, помимо средств студентов. Такие средства могут быть получены, во-первых, за счет расширения набора услуг,

предлагаемых работодателям в форме программ повышения квалификации и переподготовки кадров. Во-вторых, за счет организации и проведения прикладных научных исследований для конкретных предприятий и организаций. В-третьих, должна развиваться деятельность вузов по привлечению средств грантов негосударственных отечественных и международных организаций, а также средств жертвователей.

Таким образом, решение задач совершенствования финансового обеспечения негосударственных вузов как значимого сектора высшей школы России должно осуществляться как на федеральном уровне, так и на уровне конкретных регионов, заинтересованных в повышении качества рабочей силы, совершенствовании ее структуры и решении проблем занятости населения, а также на уровне конкретных вузов за счет расширения перечня и повышения качества предоставляемых ими услуг, эффективного использования привлеченных финансовых ресурсов.

Чекина О.С.
Научный руководитель: Григорьев А.М.

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КУРГАНСКИЙ ЗАВОД ДОРОЖНЫХ МАШИН»

Платежеспособность и финансовая устойчивость являются важнейшими характеристиками финансово-экономической деятельности организации в условиях рыночной экономики. Если организация финансово устойчива, платежеспособна, то она имеет преимущества перед другими организациями того же профиля в привлечении инвестиций, в получении кредитов, в выборе поставщиков и в подборе квалифицированных кадров. Кроме того, такая организация не вступает в конфликт с государством и обществом по Перечислению налогов и неналоговых платежей по выплате заработной платы, дивидендов, возврату кредитов и процентов по ним.

Анализ финансовой устойчивости является крайне важной и актуальной проблемой, как для отдельной организации, так и для России в целом.

Финансовая устойчивость – это состояние счетов организации, гарантирующее его постоянную платежеспособность. В результате осуществления какой-либо хозяйственной операции финансовое состояние организации может остаться неизменным, улучшиться либо ухудшиться. Поток хозяйственных операций, совершаемых ежедневно, является как бы «возмутителем» определенного состояния финансовой устойчивости, причиной перехода из одного типа устойчивости в другой. Знание предельных границ изменения источников средств для покрытия вложений капитала в основные фонды или производственные запасы позволяет генерировать такие потоки хозяйственных операций, которые ведут к улучшению финансового состояния организации, к повышению его устойчивости.

Для данного блока анализа решающее значение имеет вопрос о том, какие показатели отражают сущность устойчивости финансового состояния. Ответ на него связан, прежде всего, с балансовой моделью, из которой исходит анализ. В условиях рынка эта модель имеет следующий вид:

$$F + E^{з} + R^{а} = И^{с} + C^{кк} + C^{дк} + K^{о} + R^{р}, \quad (1)$$

где F – основные средства и вложения;

$E^{з}$ – запасы и затраты;

$R^{а}$ – денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, расчеты (дебиторская задолженность) и прочие активы;

$И^{с}$ – источники собственных средств;

$C^{кк}$ – краткосрочные кредиты и заемные средства;

$C^{дк}$ – долгосрочные кредиты и заемные средства;

$K^{о}$ – ссуды непогашенные в срок;

R^p – расчеты (кредиторская задолженность) и прочие пассивы финансовой устойчивости.

1) Абсолютная устойчивость финансового состояния задается условиями:

$$СК – ВнА > З, \quad (2)$$

где СК – собственный капитал;

ВнА- внеоборотные активы;

З – запасы.

2) Нормальная устойчивость финансового состояния организации, гарантирующая его платежеспособность:

$$Ск + ДО – ВнА > З, \quad (3)$$

где ДО – долгосрочные обязательства.

3) Неустойчивое финансовое состояние, сопряженное с нарушением платежеспособности:

$$СК + ДО + КрК – ВнА > З, \quad (4)$$

где КрК – краткосрочные кредиты банков и займы.

4) Кризисное финансовое состояние характеризуется следующей ситуацией:

$$СК + ДО + КрК – ВнА < З, \quad (5)$$

Каждый из четырех типов финансовой устойчивости характеризуется набором показателей, дающих полную картину финансового состояния организации. К этим показателям относятся: коэффициент обеспеченности запасов и затрат источниками средств; излишек (или недостаток) средств для формирования запасов и затрат; запас устойчивости финансового состояния (в днях); излишек (или недостаток) средств на 1 тыс.р. запасов.

Управление финансовой устойчивостью организации в реальном режиме времени предполагает, что управленческие воздействия могут быть текущими и оперативными.

Текущее управление означает, что анализ финансово-экономического состояния организации осуществляется на базе аналитических финансовых таблиц, балансов движения добавленной стоимости и финансовых ресурсов, включая рассмотрение обменных, распределительных и финансовых операций, отдельно баланса движения собственного капитала в денежной форме.

Оперативное управление, наоборот, имеет совсем другой временной разрез – сутки, и поэтому управленческие воздействия могут осуществляться ежедневно, а в течение одного рабочего дня – неоднократно.

Объектом анализа управления финансовой устойчивости организации является ОАО «Курганский завод дорожных машин». Организация производит различную технику для строительства автодорог, коммунальные машины. По производству автобитумовозов и автогудрокаторов организация занимает одно из ведущих мест в стране.

Анализ коэффициентов финансовой устойчивости организации представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика коэффициентов финансовой устойчивости

№ п/п	Показатели	Даты			
		01.01.2006	01.01.2007	01.01.2008	01.01.2009
	А	1	2	3	4
1	Коэффициент обеспеченности оборотных активов	-0,55	-0,92	-1,35	-0,61
2	Коэффициент обеспеченности запасов	-0,95	-1,48	-2,41	-1,12
3	Коэффициент маневренности собственного капитал	-1,22	-3,48	13,87	-2,34

4	Коэффициент автономии	0,22	0,12	-0,04	0,14
5	Коэффициент финансовой устойчивости (обеспеченности долгосрочными источниками финансирования)	0,22	0,12	-0,04	0,14
6	Коэффициент автономии источников формирования запасов	-0,72	-1,22	-1,58	-1,92
7	Коэффициент финансовой активности (коэффициент квоты собственника, плечо финансового рычага)	3,43	7,25	-24,08	6,19
8	Финансовый рычаг	4,43	8,25	-23,08	7,19
9	Коэффициент самофинансирования	0,03	0,02	0,02	0,03
10	Коэффициент устойчивости самофинансирования	0,11	0,20	-0,57	0,19

Коэффициент обеспеченности оборотных активов характеризует степень обеспеченности организации собственным оборотным капиталом. В данном случае на протяжении всех периодов этот коэффициент имеет отрицательные значения.

Коэффициент обеспеченности материальных запасов, являясь основным, показывает, в какой степени материальные запасы покрыты собственными источниками и не нуждаются в привлечении заемных, рекомендуемое значение показателя 0,5. Этот коэффициент имеет отрицательные значения на протяженности всех периодов, что говорит о том, что материальные запасы созданы за счет заемных средств.

Структура финансовых источников организации и его финансовую независимость, характеризуют коэффициент автономии (финансовой независимости и концентрации собственного капитала). На протяжении всех рассматриваемых периодов данный коэффициент имеет отрицательные значения. Такая ситуация может быть причиной финансовых затруднений.

В целях анализа обеспеченности запасов основными источниками их формирования заполняем таблицу 2.

Таблица 2 – Показатели обеспеченности запасов основными источниками формирования

№ п/п	Показатели	Даты			
		01.01.2006	01.01.2007	01.01.2008	01.01.2009
	А	1	2	3	4
1	Собственный оборотный капитал, тыс.р.	-22436	-32979	-47764	-30823
2	Краткосрочные займы и кредиты, тыс.р.	24583	37006	52154	42000
3	Сумма собственного оборотного капитала и краткосрочных займов и кредитов, тыс.р.	2147	4027	4390	11177
4	Кредиторская задолженность поставщикам, тыс.р.	28730	22855	25660	4870
5	Общая величина основных источников формирования запасов, тыс.р.	2147	4027	4390	11177
6	Общая величина запасов, тыс.р.	25853	24389	24004	32274

7	Излишек (+)/ недостаток (-) собственного капитала для покрытия запасов, тыс.р. (Е1) (стр.1-стр.6)	-48289	-57368	-71768	-63097
8	Излишек (+)/ недостаток (-) суммы собственного оборотного капитала и долгосрочных займов и кредитов для покрытия запасов, тыс.р. (Е2) (стр.3-стр.6)	-48289	-57368	-71768	-63097
9	Излишек (+)/ недостаток (-) общей величины основных источников для покрытия запасов, тыс.р. (Е3) (стр.5-стр.6)	-23706	-20362	-19614	-21097

По результатам расчетов представленных в таблице 2 определяем тип финансовой устойчивости, характерной для анализируемой организации как кризисное финансовое состояние на протяжении всех периодов.

Таким образом, на протяжении всех периодов прослеживается нехватка собственного капитала, большая часть имущества организации сформирована за счет заемных средств, тип финансовой устойчивости характеризуется как кризисное финансовое состояние.

Используя метод цепных подстановок, рассмотрим влияние различных факторов на изменение коэффициентов финансовой устойчивости. Можно утверждать, что коэффициент автономии изменяется в положительную сторону за счет уменьшения непокрытого убытка прошлых лет, в меньшей степени за счет увеличения уставного капитала. На величину коэффициента обеспеченности запасов положительное влияние оказало увеличение собственного капитала, увеличение объема запасов привело к уменьшению данного коэффициента. Коэффициент маневренности собственного капитала изменяется в положительную сторону за счет увеличения собственного капитала.

Таким образом, для повышения финансовой устойчивости организации необходимо уменьшить объем оборотных активов, в том числе запасов, суммы заемных средств, за счет которых в большей части увеличивается пассив баланса. В то же время необходимо увеличить собственный капитал, в частности за счет роста прибыли.

Для организации эффективного управления финансовой устойчивостью можно предложить следующие мероприятия. Принимая во внимание кризисное положение в стране, в результате чего возникшие трудности у ОАО «Кургандормаш» с потерей ряда покупателей, не имеющих возможности в получении кредитов, можно предложить не увеличивать цену на продукцию, а оптимизировать структуру выпускаемой продукции с целью получения максимальной прибыли. Так как прибыль в составе собственного капитала оказывает доминирующие влияние на состояние финансовой устойчивости, таким образом, с увеличением прибыли финансовая устойчивость будет изменяться в положительную сторону.

Составим экономико-математическую модель задачи оптимального использования ресурсов на максимум прибыли. В качестве неизвестных примем объем выпуска продукции j вида xj (J = 1,2,3,4). 1- автомобили-фургоны и автоцистерны, 2- машины для строительства и содержания дорог, 3 – автомобильные кузова, прицепы, 4 – автомобили для городского и коммунального хозяйства.

Пусть для выпуска четырех видов продукции в организации используют три основных вида сырья: материалы, комплектующие, шасси. Объемы выделенного сырья, норма расхода сырья и прибыль на единицу продукции при изготовлении каждого вида продукции приведены в таблице 3. Требуется определить план выпуска продукции, обеспечивающий наибольшую прибыль.

Таблица 3 – Норма расхода сырья и прибыль на единицу продукции

№ п/п	Ресурсы	Затраты ресурсов на единицу продукции				Наличие ресурсов
		Автомобили-фургоны и автоцистерны	Машины для строительства и содержания дорог	Автомобильные кузова, прицепы	Автомобили для городского и коммунального хозяйства	
1	Материалы, тыс.р.	90	115	111	135	26489
2	Комплектующие, тыс.р.	98	124	120	147	27688
3	Шасси, тыс.р.	309	392	377	462	88159
4	Прибыль на единицу продукции, тыс.р.	252	319	308	376	x

$F(x) = 252x_1 + 319x_2 + 308x_3 + 376x_4 \rightarrow max$

$90x_1 + 115x_2 + 111x_3 + 135x_4 \leq 26489$

$98x_1 + 124x_2 + 120x_3 + 147x_4 \leq 27688$

$309x_1 + 392x_2 + 377x_3 + 462x_4 \leq 88159$

$xj \geq 0$, $j=1,2,3,4$

Fmax = 71229,612, оптимальное базисное решение (0; 223; 0; 0; 810; 0; 1139).

Для того чтобы получить максимальную прибыль в размере 71229 тыс.р., при данном количестве ресурсов, необходимо выпускать 223 машины для строительства и содержания дорог и не выпускать другую продукцию. Таким образом, можно утверждать, что выпуск машин для строительства и содержания дорог приносит организации максимальную прибыль.

Так как спрос на машины для городского и коммунального хозяйства также пользуется спросом, можно рекомендовать организации для увеличения прибыли при наличии выбора предпочтительнее брать заказы на выпуск машин для строительства и содержания дорог и аэродромов и машин для городского и коммунального хозяйства.

Оценка эффективности предложенного мероприятия.

Для установления нормальной финансовой устойчивости в данной организации необходимо увеличить долю собственного капитала в пассиве баланса за счет увеличения прибыли, уменьшить сумму необоротных активов за счет продажи здания, числящегося в незавершенном строительстве, уменьшить запасы и краткосрочные обязательства.

Если завод будет выпускать машины для строительства и содержания дорог и машин для городского и коммунального хозяйства валовая прибыль будет составлять 69629 тыс.р., чистая прибыль – 20291 тыс.р. динамику показателей финансово-хозяйственной деятельности организации можно проследить в таблице 4.

Таблица 4 – показатели финансово-хозяйственной деятельности организации

№ п/п	Показатели	Годы			
		2006	2007	2008	Планируемый период
	А	1	2	3	4
1	Валовая прибыль, тыс.р.	5347	23481	60735	69629
2	Чистая прибыль, тыс.р.	-8824	-12898	16006	20291

3	Собственный капитал, тыс.р.	9455	-3443	13176	33467
4	Внеоборотные активы, тыс.р.	42434	44321	43999	27169
5	Запасы, тыс.р.	22173	19756	27589	19089
6	Оборотные активы, тыс.р.	35625	35146	50672	42172
7	Краткосрочные обязательства, тыс.р.	68604	82910	81495	35874

Таблица 5 –Динамика коэффициентов финансовой устойчивости

№ п/п	Показатели	Даты			
		01.01.2007	01.01.2008	01.01.2009	Планируемый период
	А	1	2	3	4
1	Коэффициент обеспеченности оборотных активов	-0,92	-1,35	-0,61	0,15
2	Коэффициент обеспеченности запасов	-1,48	-2,41	-1,12	0,33
3	Коэффициент маневренности собственного капитала	-3,48	13,87	-2,34	0,19
4	Коэффициент автономии	0,12	-0,04	0,14	0,48
5	Коэффициент финансовой устойчивости	0,12	-0,04	0,14	0,48

По таблице 5 можно проследить, что при увеличении чистой прибыли соответственно увеличивается собственный капитал с 13176 тыс.р. в 2008г. до 33467 тыс.р. в планируемом периоде. Оптимизируя структуру запасов в соответствии с выпуском указанных машин можно уменьшить величину запасов с 27589 тыс.р. в 2008г. до 19089 тыс.р. За счет продажи здания, числящегося в незавершенном строительстве, уменьшаются внеоборотные активы с 43999 тыс.р. до 27169 тыс.р. Уменьшение запасов и внеоборотных активов позволит снизить величину краткосрочных обязательств с 81495 тыс.р. в 2008г. до 35874 тыс.р. Таким образом, если предложенные мероприятия будут выполнены, коэффициенты финансовой устойчивости, указанные в таблице 5 приблизятся к рекомендуемым значениям.

Таким образом, после выполнения всех рекомендуемых мероприятий, финансовая устойчивость организации улучшится.

Шепелина Н.А.
Научный руководитель: Телегин А.В.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «ИКАР»

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, не обходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее

величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

- формирование фонда оплаты труда;
- нормирование труда;
- установление тарифной системы;
- определение формы и системы заработной платы.

При организации оплаты труда руководитель должен:

-определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;

-разработать систему окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала. ОАО «Икар» Курганский завод трубопроводной арматуры специализируется на выпуске арматуры, применяемой на технологических линиях добычи, транспортировки и переработки нефти, газа, на энергетических объектах, в холодильных установках, на трубопроводах для воды, пара, в коммунальном хозяйстве и предприятиях угольной промышленности.

Трубопроводная арматура эксплуатируется на предприятиях нефтегазового комплекса: «Лукойл», «Юкос», ТНК, «Сургутнефтегаз», «Сибнефть» и Газпрома, ОАО «Роснефть», «Транснефть».

Выпускаемая продукция – затворы и задвижки чугунные, клапаны обратные чугунные, клапаны для воды и пара, аммиачная арматура, стальные задвижки, игольчатые клапаны, задвижки клиновые, задвижки кованные, обратные клапаны стальные и так далее.

Существенным элементом организации заработной платы на предприятии ОАО «Икар» является коллективный договор, в котором преимущественное место занимают вопросы оплаты и материального стимулирования труда.

В коллективном договоре устанавливаются:

-формы, системы и размер оплаты труда;

-пособия и компенсации;

-другие обязательства.

Тарифная система оплаты труда представлена на предприятии совокупностью тарифных нормативов: тарифно-квалификационных справочников, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний.

Исходным нормативом оплаты труда служат тарифные ставки, которые отражены в тарифной сетке. На предприятии существуют две восьмиразрядные и одна шестиразрядная тарифные сетки, в зависимости от вида работ.

На предприятии на величину тарифной части, на доплаты, надбавки, премии по положению начисляется районный коэффициент 1,15.

На предприятии применяются сдельная и повременная формы оплаты труда. Сдельная оплата труда представлена как индивидуальной, так и коллективной формой. Из разновидностей сдельной оплаты труда применяется сдельно-премиальная.

На предприятии разработано положение о премировании рабочих-сдельщиков, работающих в бригадах цехов (участков). Настоящее положение вводится в целях материального стимулирования при условии выполнения планов производства и повышения качества продукции. Показатели и размеры премирования установлены по цехам исходя из напряженности плановых заданий, а также значимости структурных подразделений в системе завода. Премирование работников проводится за выполнение установленных показателей премирования по результатам работы за месяц за фактически отработанное время. При распределении премии работникам коллектива бригады. Премия распределяется между работниками коллектива бригады с учетом коэффициента трудового участия каждого, и рассчитывается от прямого сдельного заработка.

Для рабочих-сдельщиков, работающих индивидуально, существует положение за

работу по технически- обоснованным нормам. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих и в повышении производительности труда. Премия рассчитывается от прямого сдельного заработка.

Сдельная форма оплаты труда применяется в цехах основного производства.

Повременная оплата труда применяется в цехах вспомогательного производства, для оплаты труда вспомогательных рабочих в цехах основного производства, для оплаты труда ИТР и служащих. Она основана на оплате труда за фактически отработанное время по часовым, дневным тарифным ставкам и месячным окладам.

На предприятии существует повременно-премиальная система оплаты труда.

Для премирования основных и вспомогательных рабочих, оплачиваемых повременно, разработано положение, которое вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих и дальнейшем повышении производительности труда, сокращении простоев, в улучшении обслуживания рабочих мест и оборудования, улучшения качества выпускаемой продукции.

Премия начисляется на тарифную ставку с надбавкой к тарифной ставке за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за работу в ночное время, доплату за работу с вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда.

Положение о премирование ИТР и служащих вводится с целью стимулирования труда работников, направленного на обеспечение роста эффективности производства, повышения качества продукции, снижения себестоимости и повышения конкурентоспособности выпускаемых изделий.

Показатели, условия и максимальные размеры премиальных фондов по цехам, отделам и службам установлены дифференцировано, исходя из сложности и напряженности плановых заданий, а также значимости структурных подразделений в системе ОАО «Икар». Премиальный фонд рассчитывается по итогам работы за месяц, и распределяется начальником структурного подразделения с учетом коэффициента трудового вклада исполнителя.

На предприятии существует разновидность повременной оплаты труда - повременно-премиальная на основе нормированных заданий. Она позволяет преодолеть недостатки повременно-премиальной системы, не стимулирующей увеличение объемов производства.

На предприятии введено в действие ряд других положений по оплате труда:

-о формировании и распределении дополнительного фонда заработной платы (фонда руководителя);

-о премировании рабочих-сдельщиков за сдачу продукции отделу технического контроля с личным клеймом;

-о доплате за недокомплект численности во вспомогательных службах цехов основного и вспомогательного производства;

-об установлении доплат за профессиональное мастерство высококвалифицированным рабочим- сдельщикам;

- об установлении персональных окладов;

- о контрактной системе оплаты труда;

- о вознаграждении за выслугу лет;

- по оплате труда на период освоения новой продукции и так далее.

На предприятии используют разнообразные доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы. Они преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, опасности, важности, срочности и других условий.

Виды доплат на предприятии:

- за вредные условия труда;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

- за увеличение зон обслуживания;
- за бригадирство и так далее.

Виды надбавок на предприятии: за высокое профессиональное мастерство; за классность и так далее.

Существенным элементом организации заработной платы на предприятии является установленная процедура согласования интересов между работодателем и наемными работниками в виде коллективных переговоров и заключения коллективного договора, в котором преимущественное место занимают вопросы оплаты и материального стимулирования труда.

Организация оплаты и материального стимулирования подчеркивает крайнюю приближенность проблем труда к каждому человеку, его материальному благосостоянию, а следовательно, и к уровню благосостояния всего общества.

Ярославцев А. Я.

НОРМАТИВНО - ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФОРМ ПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Форма правления как один из важнейших институтов государственности и одна из основ государственного строя является предметом регулирования конституционного права как отрасли и конституции как основного закона государства. Конституция Российской Федерации в ч.1 ст.1 характеризует Россию как государство с республиканской формой правления. В то же время федеративное устройство Российской Федерации предусматривает двухуровневое построение системы государственной власти в России. Обычно форма правления у субъектов федерации – такая же, как в центре. Однако современный федерализм знает и исключения (Малайзия, ОАЭ, Австралия, Канада, Бельгия). Ст.5 Конституции РФ в качестве одного из принципов российского федерализма закрепляет единство системы государственной власти и, таким образом, устанавливает во всех субъектах Федерации республиканскую форму правления.

Основными видами республиканской организации государственной власти в государствоведении считают президентскую, парламентарную и смешанную (полупрезидентскую, президентско – парламентарную) республики, которые в свою очередь имеют подвиды. Большая часть конституционалистов на основе анализа текста Конституции РФ характеризует Россию как смешанную, полупрезидентскую республику с доминирующим положением Президента в системе власти. Что касается организации государственной власти в субъектах Российской Федерации, то ч.2 ст.11 Конституции безоговорочно устанавливает полномочие субъектов Федерации образовывать органы государственной власти, осуществляющие власть в этих субъектах, а ч.1 ст.77 закрепляет право субъектов РФ самостоятельно устанавливать систему своих органов государственной власти, т.е. устанавливать их иерархическую соподчиненность, их соотношение друг с другом, взаимоотношение с другими субъектами политической системы и с населением. Однако осуществляться это должно в соответствии с основами конституционного строя России и общими принципами организации представительных и исполнительных органов государственной власти, установленными федеральным законом.

Таким образом, нормы Конституции РФ не содержат непосредственного указания на разновидности республиканской формы правления, которых должны придерживаться субъекты РФ, устанавливая свою систему организации государственной власти. До принятия указанного в ст. 77 Федерального закона данный вопрос неоднократно был предметом дискуссии в Конституционном Суде Российской Федерации. В частности, Конституционный Суд РФ в одном из своих решений указал, что принцип единства государственной власти требует, чтобы субъекты РФ в основном исходили из федеральной схемы взаимоотношений законодательной и исполнительной власти.

Окончательно эта проблема разрешилась с изданием Федерального закона от 6 октября 1999г. «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации». В соответствии с нормативными положениями данного правового акта в субъектах Федерации допускаются только президентская или смешанная (полупрезидентская) республиканские формы правления. Данный вывод вытекает из анализа правовых статусов, системы взаимоотношений высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта РФ, законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ и высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ, закрепленных в ст.5; 9; 18; 24 Федерального закона.

Закон устанавливает, что высшее должностное лицо субъекта (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта) наделяется властными полномочиями решением законодательного органа государственной власти субъекта РФ по представлению Президента РФ, а также формирует высший исполнительный орган государственной власти субъекта и руководит им. Это в целом характеризует форму правления как президентскую республику. В то же время статус законодательного (представительного) органа власти предусматривает возможность его участия в формировании высшего исполнительного органа, в утверждении или согласовании назначения на должность отдельных должностных лиц этого органа, а также право выразить недоверие высшему должностному лицу субъекта, высшему исполнительному органу субъекта, руководителям органов исполнительной власти субъекта РФ, в назначении которых на должность он принимал участие, если иное не предусмотрено конституцией (уставом) субъекта. Кроме того, при определенных обстоятельствах предусмотрен роспуск законодательного органа высшим должностным лицом субъекта. Данные признаки свойственны уже парламентарной республике.

Всё выше перечисленное показывает необоснованность, невозможность в рамках конституционной законности установить в субъектах Российской Федерации парламентарную форму правления. Однако такая попытка в 2002 году была предпринята президентом Республики Башкортостан Муртазой Рахимовым. Несоответствие подобных действий российскому законодательству сразу же отметили многие российские политики (например, Р. Г. Абдулатипов, М.А. Краснов). Стоит отметить, что до внесения в 2004 году изменений система государственной власти в субъектах по данному Федеральному закону в большей степени соответствовала форме президентской республики, чем сейчас (высшее должностное лицо субъекта избиралось гражданами РФ непосредственно).

В то же время смешанная (полупрезидентская) форма республики, устанавливаемая Федеральным законом в субъектах РФ, существенно отличается от полупрезидентской формы правления, установленной Конституцией России на федеральном уровне. Так, руководитель высшего исполнительного органа государственной власти и высшее должностное лицо субъекта имеют равный правовой статус и относятся к исполнительной ветви государственной власти, так как высшее должностное лицо субъекта, если эта должность установлена конституцией (уставом) субъекта РФ, возглавляет высший исполнительный орган государственной власти (ст. 17 Федерального закона). Кроме того, Федеральный закон, закрепляя статус органов государственной власти субъектов РФ, первое место отводит законодательному органу власти, а высшее должностное лицо не характеризует как главу субъекта РФ.

Таким образом, организация системы государственной власти в субъектах РФ не предусматривает выведения высшего должностного лица за пределы классической триады в системе разделения властей и образования особой разновидности государственной власти, как это фактически закреплено Конституцией РФ в отношении Президента РФ. Данный факт, в частности, отмечен доктором юридических наук Д.Л. Сурковым.

В сфере нормативно-правового регулирования организации государственной власти в субъектах РФ все большее значение приобретают решения Конституционного Суда РФ,

содержащие его правовые позиции. Хотя ч. 1 ст. 77 Конституции РФ не упоминает о решениях Конституционного Суда, а вопрос об их правовой природе является дискуссионным, с учетом нормативных положений ч. 6 ст. 125 Конституции РФ и ст. 6 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» региональный законодатель, устанавливая систему органов государственной власти субъекта, должен ориентироваться и на данные судебные решения. К ноябрю 2003 года правовые позиции, характеризующие правовой статус и систему органов государственной власти субъектов РФ, содержались в десяти постановлениях и одном определении Конституционного Суда РФ.

В субъектах РФ форма правления (система организации государственной власти), как и на федеральном уровне, является предметом регулирования их основных законов – конституций в республиках и уставов в остальных субъектах РФ. До недавнего времени существенной проблемой являлось наличие многочисленных противоречий между федеральным законодательством, в том числе Федеральным законом от 6 октября 1999 года, с одной стороны, и региональными конституциями и уставами – с другой. В настоящий момент в результате настойчивых усилий федеральной власти региональное конституционное законодательство в целом приведено в соответствие с Конституцией и законодательством России. Отдельные расхождения с федеральным подходом к организации государственной власти в субъектах РФ довольно длительное время еще сохранялись в конституциях республик. Так, в отличие от Федерального закона от 6 октября 1999 года в конституциях многих республик в составе РФ высшее должностное лицо характеризовалось как глава субъекта, выступающий и действующий от его имени (Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Карачаево-Черкесия, Коми и др.). В результате этого взаимоотношения между органами государственной власти субъекта РФ приобретали иной, чем в федеральном законодательстве, характер.

Наиболее специфическая модель республиканской формы правления была установлена в Республике Дагестан. Высшее должностное лицо республики именовалось главой государства (ст. 92 Конституции Республики Дагестан) и избиралось Конституционным Собранием – специально созываемым собранием представителей. Такие (по сути многостепенные) выборы являлись признаком парламентарной республики, однако как исключение допускались Федеральным законом (п. 1 ст. 18). Глава государства в соответствии со ст. 92 Конституции Республики Дагестан являлся Председателем Государственного Совета, также избиравшегося Конституционным Собранием. Государственный Совет возглавлял исполнительную власть, обеспечивал взаимодействие органов государственной власти (ст. 87), формировал Правительство Республики и по своим конституционным полномочиям являлся своего рода «коллегиальным» главой Республики. Подобный орган был не предусмотрен, хотя прямо и не запрещен, Федеральным законом. Более того, в соответствии с п. 2 ст. 17 Федерального закона высшее должностное лицо должно было возглавлять высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ. По Конституции РД (ст. 107) высшим исполнительным органом Республики являлось Правительство, возглавляемое Председателем (ст. 104). Председатель Правительства входил в состав Государственного Совета. Такую специфическую организацию государственной власти региональные законодатели обосновывали необходимостью учитывать интересы всего многонационального населения Республики. Подобным образом на практике проявлялась связь формы государства с его содержанием (в данном случае с этническим составом населения). По ныне действующей Конституции Республики Дагестан от 10 июля 2003 года форма правления республики соответствует общефедеральным подходам и может быть охарактеризована как смешанная (полупрезидентская) республика.

На данный момент формы правления в субъектах Российской Федерации, соответствуя в целом федеральному законодательству, содержат признаки или президентской, или полупрезидентской республики. Однако в системе власти субъектов

Федерации в отличие от системы власти РФ высшее должностное лицо не занимает доминирующего положения, не образует особой разновидности государственной власти, как Президент РФ, а представляет исполнительную власть субъекта.

Сведения об авторах

Научные руководители и преподаватели:

Броженко С.В. – преподаватель УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Бурыкин А.Д. – д.э.н., профессор ЯФ АТ и СО
Бурыкина Н.М. – к.п.н. ЯФ АТ и СО
Бутюгина О.В. - преподаватель УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Володина Е.В. – зав.кафедрой ЭТ и МЭП, д.э.н., доцент КГУ
Гаручава А. П. – старший преподаватель АТ и СО
Горин Н.И. – к.соц.н, доцент КФ АТ и СО
Горин И.Н. - старший преподаватель КФ АТ и СО
Григорьев А.М. – доцент АТ и СО
Григорьева Е.С. – преподаватель АТ и СО
Данильченко Ш.А. – к.и.н, КФ АТ и СО
Дегтярева Н.М. – доцент АТ и СО
Жукова К.В. – к.п.н КФ АТ и СО
Загузина Т.С. – старший преподаватель КФ АТ и СО
Иванова М.А. – Старший преподаватель КГУ
Коршкова А.А. – к.п.н, КГУ
Леонова Н.А. - доцент КФ АТиСО
Маврина Н.В. – к.п.н., доцент УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Макарова И.М. – доцент КФ АТ и СО
Никитин В.Л. – Старший преподаватель ЕФ АТ и СО
Огнев А.А. – к.б.н., доцент КФ АТ и СО
Огнева Н. И. – к.э.н., доцент КФ АТ и СО
Осипова С.А. – доцент КФ АТ и СО
Пинегина Р.Ф. – к.п.н. КФ АТ и СО
Попова Е.А. – старший преподаватель КФ АТ и СО
Попова Е.Г. - доцент КФ АТ и СО
Роговой А.И. – доцент КФ АТиСО
Савельева Н.А. - старший преподаватель КФ АТ и СО
Степанова О.С. – преподаватель КФ АТ и СО
Студенцова Т.А. - старший преподаватель КФ АТ и СО
Субботина Л. В. – к.э.н, доцент КГСХА им. Т,С. Мальцева
Сутягина Т.И. – доцент КФ АТ и СО
Телегин А.В. – доцент КФ АТ и СО
Терентьев В.Ф. – заслуженный экономист РФ, д.э.н., профессор, КФ АТ и СО
Терентьева Г.И. – к.э.н, доцент КФ АТ и СО
Ушакова О.Г. – доцент КФ АТ и СО
Федорец Е.В. – к.э.н, доцент КГУ
Фомин В.Ф. – к.э.н., доцент КФ АТ и СО
Шепелина Н.А. – Студентка КФ АТ и СО
Шерпаев В.И. – д.п.н., доцент ЕФ АТ и СО
Ярославцев А.Я, - Старший преподаватель АТ и СО

Студенты:

Алябьева Е.С. – Студентка КФ АТ и СО
Атаман Е.О. – Студентка КФ АТ и СО
Афанасьева Е.С. Студентка КФ АТ и СО
Бабихина Ю. В. – Студентка КФ АТ и СО
Бабушкина С.Ю. – Студентка КФ АТ и СО
Барановский О.Ю. – Студент КФ АТ и СО
Бегеба Т.В. - Студентка ЕФ АТ и СО
Волкова А.В. – Студентка КИГМС
Волосникова Т.С. – Студентка КФ АТ и СО
Высочина С.Л. – Студентка КФ АТ и СО
Горлова Д.В. - Студентка КГУ
Достовалова А.В. – Студентка КФ АТ и СО
Дрягина А.Д. – Студентка КФ АТ и СО
Евтеева С.В. – Студентка КФ АТ и СО
Егорова М. В. – Студентка КГСХА им. Т.С. Мальцева
Ермакова Е.М. – Студентка КФ АТ и СО
Желнина К.С. – Студентка КФ АТ и СО
Зарубина Е. Б. – Студентка ЯФ АТ и СО
Зубова Е.В. – Студентка КФ АТ и СО
Игитова Н.М. – Студентка КФ АТ и СО
Казанцев Я.О. – Студент КФ АТ и СО
Кандыба Ю.И. – Студентка КФ АТ и СО
Ковалёва А.А. – Студентка КИГМС
Коленова М. И. – Студентка КФ АТ и СО
Колесникова Н.В. – Студентка ЯФ АТ и СО
Косых И.С. – Студентка КФ АТ и СО
Коротовских Д. – Студент КФ АТ и СО
Семёнова С.В. – Студентка КФ АТ и СО
Краснова Е.А. – Студентка КФ АТ и СО
Лемешкова Е.П. – Студентка КФ АТ и СО
Лепехова О.Н. - Студентка КГУ
Лобканова И.В. – Студентка КФ АТ и СО
Маркелова Н.В. – Студентка КФ АТ и СО
Масимова Э.Ф. – Студентка КФ АТ и СО
Миронова А.А. – Студентка КФ АТ и СО
Морозов А.В. – Студент КФ АТ и СО
Новиков А.С. – Студент КИГМС
Носкова М.А. – Студентка КФ АТ и СО
Назаренко Я.В. – Студент КГУ
Осеев М.Ю. – Студент КГУ
Павлова С.Е. – Студентка УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Паластрова Р.А. – Студентка ЕФ АТ и СО
Письменная К.С. – Студентка КФ АТ и СО
Подвальная О.Ю. – Студентка КФ АТ и СО
Паукшта О.Ф. – Студентка КФ АТ и СО
Пляшко Е.А. – Студентка КФ АТ и СО
Притула А.С. – Студент КФ АТ и СО
Прищенко Т.О. – Студентка КФ АТ и СО
Рахматулина А. И. – Студентка КФ АТ и СО
Рослякова А.А. – Студентка КФ АТ и СО

Романенко С.С. – Студентка КФ АТ и СО
Рыльских Т.С. – Студент КФ АТ и СО
Сафронова Е.А. – Студентка КФ АТ и СО
Серкова А.В. - Студентка КГУ
Симакова И.Л. – Студентка КФ АТ и СО
Соколов Д.Н. – Студент КФ АТ и СО
Соколова К.А. – Студентка КФ АТ и СО
Сорокина С.С. – Студентка УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Стенникова М.О. Студентка КГУ
Суслова Ю.А. - Студент УрСЭИ (филиал) АТ и СО
Чеботина А.Н. - Студентка КГУ
Чекина О.С. – Студентка КФ АТ и СО
Шепелина Н.А. – Студентка КФ АТ и СО

Для заметок

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ В XXI ВЕКЕ

МЕЖВУЗОВСКИЙ
СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
АСПИРАНТОВ, СОИСКАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ

ВЫПУСК 5

Подписано в печать		Формат 60*84 1/16
Бумага тип. № 1	Усл. п. л. 13,63	Уч. изд. л. 13,63
Тираж 200	Заказ	Цена договорная

640000 г. Курган, ул. Гоголя, 153.

Курганский филиал Академии труда и социальных отношений, ризограф