ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КУРГАНСКИЙ ФИЛИАЛ

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ В XXI ВЕКЕ

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

ВЫПУСК 11

Курган, 2015

УДК 330
ББК 65
Н34

Наука и молодежь: сборник научных трудов студентов и молодых ученых. Вып.11. / Редколлегия: Роговая В.Г., Косовских С.В., Роговой А.И.– Курган: Курганский филиал ОУП ВО «АТиСО», 2015. – 255 с.

В сборник включены статьи и тезисы докладовXI межрегиональной научной конференции студентов и молодых ученых «Наука и молодежь в XXI веке», а также материалы научно-практической конференции «Профсоюзы Зауралья в годы Великой Отечественной войны». В материалах конференции нашли отражение актуальные научные и практические проблемы по следующим направлениям: «Факторы развития инновационной экономики региона на современном этапе», «Актуальные проблемы менеджмента и управления персоналом на современном этапе развития государства», «Информатизация общества», «Проблемы экологии региона».

Материалы предназначены для студентов, аспирантов и молодых ученых, интересующихся проблемами развития современного российского общества.

Редакционная коллегия:

Роговая В.Г. –к.э.н., профессор, директор Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»

Косовских С.В.- к.ф-м.н, зав.кафедрой МиПИ, зам.директора по НИР филиала

Роговой А.И. –доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом», ответственный за НИРС филиала

Рекомендовано к изданию Ученым советом Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО» от 21 мая 2015 г.

© - Курганский филиал образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. Факторы развития инновационной экономики региона на современном этапе

Бурнашов Н.А.	Новые организационные формы в условиях кластерного развития	6
Вотинова Е.И.	Современное состояние и тенденции развития экономики Курганской области	10
Додух М.В.	Проблемы воспроизводства населения Курганской области на фоне глобального демографического перехода	15
Кузнецова А.В.	Исследование и анализ модели Охе-Вербаера	23
Малахова М.В.	Теневая политика организации в современной России: аспекты, проблемы	25
Першина К.В.	Старение населения – экономические и социальные последствия	33
Попова К.	Новые подходы в формировании границ отраслей и кластеров на современном этапе	35
Хмелевская Д.В.	Новая эпоха в конкуренции – умные технологии	41

РАЗДЕЛ 2. Образование. Информатизация общества

Быкова П.	Эффективный контракт в сфере образования, как фактор повышения качества образовательных услуг	45
Вотинова Е.И.	Интернет как способ увеличения продаж	52
Дерябина О. **Багашева Р.**	Политическая социализация молодежи	58
Зыкова Т.А.	Брачный договор – как институт семейного права	61
Коровина К.С.	Проблемы подготовки специалистов сферы туризма: проблемы и опыт	77
Кудрина Т.В.	Компетентностный подход к стохастической линии в школьном курсе математики	85
Маслова Е.В.	Особенности развития института семьи на современном этапе	90
Сереброва Н.Ю.	Социальные сети – предполагаемый вариант интерактивного обучения	97
Солодовников С.Д.	Динамика основных показателей системы образования в рамках становления нового технологического уклада	106
Султанская О.Ю.	«Утечка умов» - одна из форм миграционного поведения	113

РАЗДЕЛ 3. Актуальные проблемы менеджмента и управления персоналом на современном этапе развития

государства

Атаманова Д.В.	Совершенствование методов управления персоналом в ООО «Снежный город»	119
Бабушкина А.Н.	Кадровая политика и проблемы наставничества в организации ОАО «РЖД»	122
Козина А.В.	Внедрение процедуры аудита работы службы управления человеческими ресурсами ООО «Новый Адресс»	124
Коровина К.С.	Актуальные проблемы мотивации сотрудников в туристической области	130
Мартьянова И.А. **Суханова М.**	Миграция населения	135
Махнева А.С.	Анализ динамики показателей персонала как основа для принятия управленческого решения	140
Поздина Е.С.	Анализ и оценка динамики показателей персонала организации ГБУ «КООД»	149
Солодовников С.Д.	Роль трудовой миграции в развитии трудовых отношений	152
Солодовников С.Д.	Управление интеллектуальной собственностью на современных предприятиях	156
Турченко А.Д.	Внедрение процедуры аудита инновационного потенциала организации НОУ УЦ «Гарант»	164
Шевелева К.С.	Совершенствование системы подготовки и переподготовки педагогических кадров для системы образования Курганской области	173
Чуприс Ю.	Новые методы управления персоналом на примере компании FACEBOOK	178
РАЗДЕЛ 4.	**Проблемы экологии региона**	
Лебедев В.	Благоустройство озера Черное	184
РАЗДЕЛ 5.	**Язык и межкультурная коммуникация**	
Зыкова Т.А.	Prenuptial agreement	195
Коровина К.С.	Национальный этикет	198
Коровина К.С. **Звержанская А.Н.**	Signs and superstitions in the Great Britain and Russia	202
Ленев А.	Стереотип русского человека в американском кинематографе	205
Солодовников С.Д.	Bailiff service in the USA	208
РАЗДЕЛ 6.	**Профсоюзы Зауралья в годы Великой Отечественной войны**	
Бурнашов Н.А.	Участие профсоюзов в решении социальных проблем демобилизованных воинов и семей фронтовиков	212

Вотинова Е.И.	Здравоохранение Кургана в годы Великой Отечественной войны и помощь профсоюзов в решении проблем медицинского обслуживания населения	217
Дерябина О.А.	Народное образование Зауралья в годы Великой Отечественной войны и помощь профсоюзов в решении задач всеобуча	224
Кузнецова А.В.	Культурно-просветительская деятельность в Курганской области в годы Великой Отечественной войны и участие в ней профсоюзов	232
Плотников Э.В.	Работа профсоюзов по укреплению обороноспособности страны	240
Солодовников С.Д.	Участие профсоюзов в развитии военного производства в Курганской области в годы Великой Отечественной войны	247

РАЗДЕЛ 1. ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Бурнашов Н. А.- студент 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Коряпина В.В.-к.п.н., доцент кафедры «Экономика»

НОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ В УСЛОВИЯХ КЛАСТЕРНОГО РАЗВИТИЯ

В современных условиях хозяйствования появляются новые и совершенствуются уже привычные организационные формы предприятий. Та или иная организационная форма, в том числе и кластерная, может быть оценена исходя из её потенциальных возможностей, размера специализированного или специфического капитала, контроля над оппортунизмом участников. Особый интерес в данном контексте представляет новая организационная форма общинного типа «квазиобщина», (кластер), которая функционирует на основе локальных правил.

Локальные правила должны включать в себя:

а) правила определения численности в группе;

б) правила для регулирования частного поведения в группе;

в) правила для регулирования взаимосвязи между участниками.

Необходим и механизм принуждения к их использованию, разработанного участниками на основе следующих принципов:

1) принцип единогласного принятия решений;

2)принцип имущественной принадлежности всех участников;

3) однородность интересов и правил участников;

4) принцип управления по целям и результатам;

5)наличие чётких границ участников;

6) обязательная поддержка органов местного самоуправления [2].

Эффективное использование коллективной собственности может быть при условии готовности участников к кооперативным действиям, доверии, активной помощи государственных органов власти и местных органов самоуправления. Экономическая неоднородность участников, в отличие от общины, значения не имеет. По мнению Трубецкого Н.С., общий экономический интерес, который мотивирует участников к взаимодействию, является некой «идеей правительницей», духовным стержнем, определяющим его жизнеспособность. Вокруг «идеи правительницы» формируется вера в те или иные стратегические цели и способы их достижения [1].

Экономические отношения между участниками строятся без возможности использования третьей силы, но участники стоят на страже применяемых ими правил, вырабатывают и поддерживают свои правила.

Следует отметить, что в современной экономике готовность к доверию и склонность к коллективным действиям – такие же значимые для экономистов черты человека, как рациональность и индивидуализм. По утверждению М. Аоки и Поланьи, задача эффективного управления ресурсами может быть решена добровольными союзами участников на основе «общего интереса» («общей идеи правительницы») там, где ни рынок, ни государство не могут успешно решить этой задачи [1].

Особенности таких переходных отношений – в их устойчивости, что позволяет выделить их в отдельную организационную форму, равноправную рынку и иерархии. Данную организационную форму можно рассматривать как трамплин для прыжка в «сеть».

Указанные выше формы могут существовать только на основе фундаментальных (традиционных) моделей хозяйствующих субъектов, как дополнение к ним, играющее значительную роль в обеспечении эффективного функционирования, нахождения и развития новых точек роста и формирования кластеров.

В практике различных стран сложились две модели кластерной политики. Первую используют страны, которые реализуют «континентальную» политику развития кластеров. К ним можно отнести некоторые среднеевропейские и азиатские страны – Францию, Швецию, Японию, Республику Корея, Сингапур и др. В этих странах большую роль играет активная государственная (федеральная) политика развития кластеров. Она включает комплекс мер – от выбора приоритетов кластеров и финансирования проектов по разработке стратегий и программ их развития до целевого создания ключевых факторов успеха их деятельности (например, создание инфраструктуры, центров совершенства в области НИОКР и др.).

Основной принцип второй, англосаксонской модели, применяемой в США, Великобритании, Австралии, состоит в том, что кластер рассматривается как рыночный организм, и роль федеральных властей заключается в его естественном развитии. К особенностям кластерной политики в этих странах относится то, что основными игроками являются региональные власти и региональные организации, которые вместе с ключевыми участниками кластеров разрабатывают и реализуют программы их развития. Федеральные власти в некоторых случаях финансируют и поддерживают пилотные проекты.

Как показывает мировая практика, наиболее успешные кластеры являлись драйверами инновационного развития своих стран. В отдельных случаях формирование кластеров было изначально продиктовано необходимостью инновационного развития отдельных отраслей экономики [3].

Таким образом, развитие организационно-правовых форм в РФ во многом зависит от государственной политики в области господдержки. В

настоящее время назрела необходимость перехода от вспомоществования производителей в виде прямых и косвенных субсидий к государственному регулированию инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов на основе принципа: «субсидии в обмен на инвестиции», в формировании новых точек роста.

На основе вышеизложенных принципов, в Курганской области сформирован и развивается «арматурный кластер».

Курганский территориально-отраслевой комплекс (ТОК) (кластер) «Новые технологии арматуростроения»

Энергетическое машиностроение, обеспечивающее выпуск изделий, надежно работающих в самых разнообразных и часто экстремальных условиях эксплуатации, является базовой отраслью отечественной промышленности, определяющей технический уровень национальной энергетической безопасности. Разработанная Правительством РФ «Стратегия развития энергомашиностроения Российской Федерации на 2010 - 2020 годы и на перспективу до 2030 года», направлена на преодоление нарастающей научно-технической и технологической зависимости от импортных поставок инновационных технологий и оборудования для энергетического машиностроения, в том числе технически сложной трубопроводной арматуры (далее - ТПА).

В 2014 году доля продукции арматуростроения в России составляет 120 млрд. рублей, причем 66 млрд. руб. – это импорт. 64% импортной арматуры завозится из стран Европы, 25% - Азии, 6% - США, 5% - стран СНГ. В планах арматуростроителей России сократить долю импорта к 2020 году до 36 млрд. рублей, где 60% будет составлять импорт из стран Азии.

Сегодня Курганская область является одним из лидеров по поставкам трубопроводной арматуры на рынок России. К примеру, Корвет занимает первое место по поставкам фонтанной и устьевой арматуры, а Курганспецарматура – лидер по арматуре для атомных станций. Кроме того, на долю предприятий региона приходится 20% всех инновационных запатентованных разработок в области арматуростроения. Совместная работа арматурных предприятий Зауралья позволит увеличить не только рост экономики региона, но и страны в целом.

Наиболее успешные ТОК формируются там, где осуществляется или ожидается «прорыв» в области техники и технологии производства с последующим выходом на новые «рыночные ниши».

Поэтому проведение кластерной политики в Курганской области базируется на организации взаимодействия между органами государственной власти и местного самоуправления, производственными организациями и научно-образовательными учреждениями, для координации их усилий, повышения конкурентоспособности и инновационности, что будет способствовать повышению эффективности работы всех предприятий Курганской области.

Основные цели развития ТОК:

- повышение экономической эффективности и конкурентоспособности предприятий ТОК;

- увеличение доли наукоемких, импортозамещающих и конкурентоспособных изделий в общем объеме продукции, выпускаемой предприятиями ТОК;

- увеличение объема экспортных поставок;

- активное участие предприятий ТОК в формировании системы подготовки и переподготовки кадров по дефицитным машиностроительным специальностям на базе Курганских высших, средних и средне-специальных учебных заведений.

Основные задачи ТОК:

1. Расширение внутриобластной кооперации и специализации предприятий ТОК.

2. Координация деятельности предприятий ТОК в области арматуростроения.

3. Организация подготовки и переподготовки кадров по дефицитным специальностям для предприятий ТОК.

4. Создание эффективной системы взаимодействия между участниками ТОК и научно-исследовательскими учреждениями разного уровня.

5. Организация участия предприятий ТОК в специализированных выставках и конференциях.

6. Реализация совместных проектов для успешного развития предприятий энергетического машиностроения Уральского региона РФ и увеличения выпуска импортозамещающей и наукоемкой ТПА нового поколения.

7. Повышение инвестиционной привлекательности промышленного комплекса Курганской области.

Якорные предприятия ТОК:

- ЗАО «Курганспецарматура»;

- ОАО «КОРВЕТ»;

- ОАО «Кургансельмаш».

Предприятия удачно дополняют друг друга: одни выпускают технически сложную, дорогостоящую продукцию, другие - комплектующие для трубопроводной арматуры, третьи специализируются на разработке, испытаниях и производстве новых конструкций.

Перспективы развития ТОК - расширение производства конкурентной, технически сложной и наукоемкой продукции для поставок на предприятия стратегически важных отраслей отечественной экономики - атомной и тепловой энергетики, нефтегазодобывающей и химической промышленности.

Таким образом, развитие арматуростроения в Кургане – это стратегически важное направление, которое позволит:

-значительно быстрее увеличить объемы выпуска импортозамещающей продукции;

- увеличить количество рабочих мест на арматурных предприятиях;
-расширить возможность выхода на внешние рынки с новой инновационной продукцией;
- повысить эффективность и снизить производственные издержки;
- увеличить налоговые поступления в бюджет Зауралья;
- усилить инвестиционную привлекательность региона.

Список использованных источников:

1. Багрецов Н.Д. Теоретические основы предприятия и его конкурентоспособности: системный субъектно-объектный подход. // Аграрный вестник Урала. 2010. Т. 73 № 7. С. 11-14.
2. Кондратьева М.Н. и др. Актуальные проблемы развития социально-экономических систем в современных условиях. Монография. Ульяновск: УлГТУ, 2012. – 131 с.
3. Рекорд С.И. Развитие промышленно-инновационных кластеров в Европе: эволюция и современная дискуссия. Монография – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 109 с.

Вотинова Е.И. - студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Корюкина Н.В. – ст. преподаватель кафедры «Экономика»

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

В качестве объекта исследования выбрана экономика Курганской области, что обусловлено научным интересом поиска возможностей и направлений социально-экономического развития региона, обладающего слабой промышленно-производственной базой и значительным удельным весом сельского населения и сельских территорий.

Цель: Исследовать отраслевую структуру региональной хозяйственной системы. Выявить основные проблемы ее функционирования и выработать перспективные направления повышения конкурентоспособности. Выделить приоритетные отрасли, имеющие потенциал роста и развития. Разработать рекомендации по внедрению инновационных разработок в отрасль.

Результаты исследования показали, что ни во время социалистического хозяйствования, ни в период рыночных преобразований экономика Курганской области не отличалась высокой производительностью, которая составляет лишь 35–45 % от среднероссийских значений. Региональные значения остальных показателей воспроизводственного блока также значительно ниже российских, за исключением сводного индекса уровня

развития потребительского рынка, объединяющего оборот розничной торговли и платных услуг на душу населения. За последние 12 лет общий индекс значений показателей эффективности экономики области не имеет тенденции к росту, не достигнув даже 50 % (Рисунок 1)

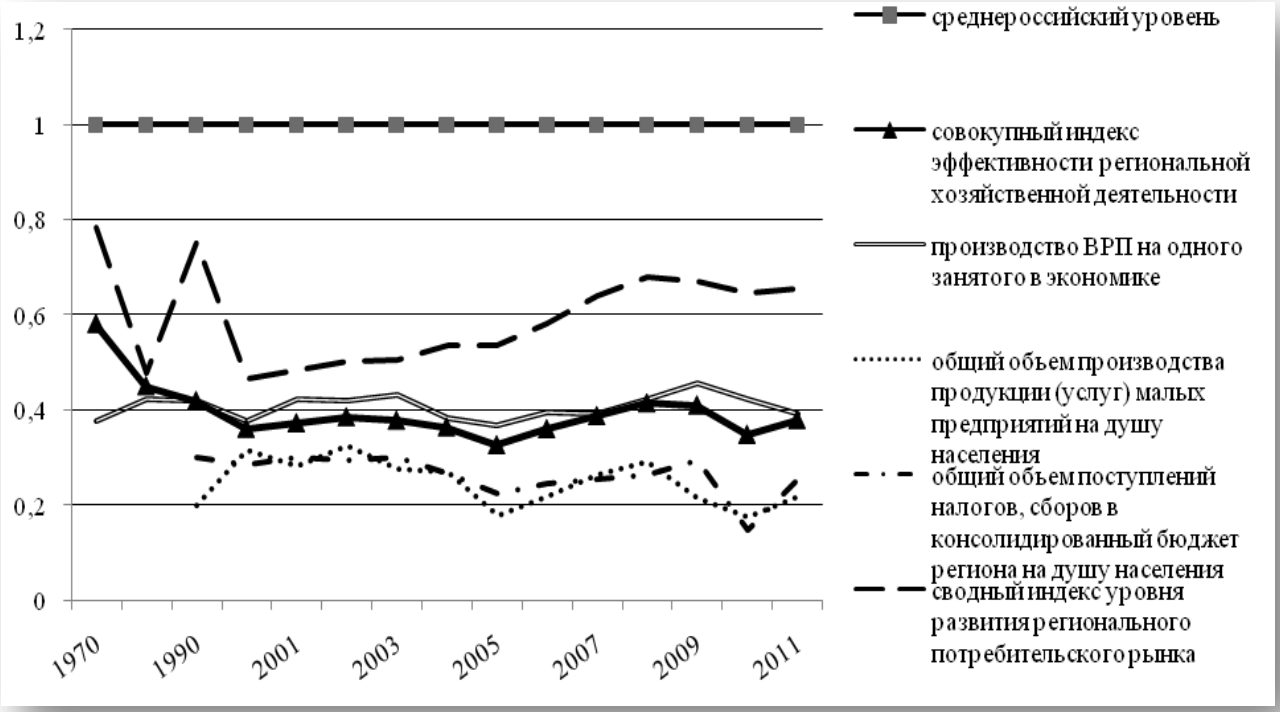


Рисунок 1 - Индексы показателей эффективности экономики Курганской области [1]

Это не может характеризовать экономику области как эффективную и конкурентоспособную, имеющую основу для устойчивого воспроизводства. Низкий уровень развития малого предпринимательства не позволяет в полной мере обеспечить гибкость экономики, занятость экономически активного населения, увеличить доходы регионального бюджета.

Это одна из причин недостаточного объема поступлений налогов, сборов и иных обязательных платежей в консолидированный бюджет области. В этой связи целесообразно исследовать сложившиеся в области направления использования произведенного ВРП(Рисунок 2).

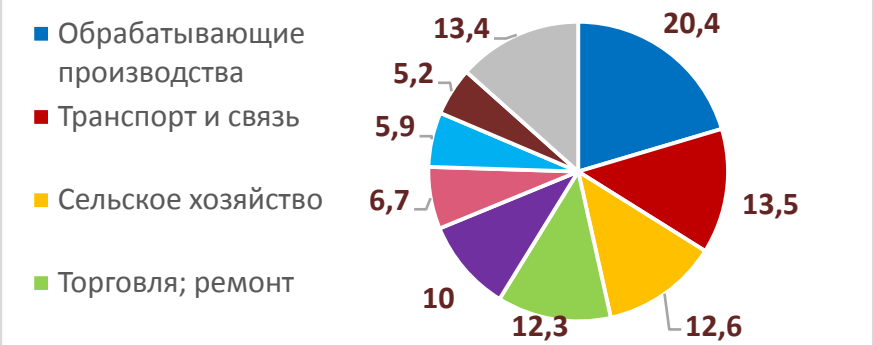


Рисунок 2 - Структура ВРП Курганской области

В бывшем СССР соотношение между потреблением и накоплением считалось оптимальным в пропорции 75 : 25 от национального дохода (Рисунок 3), и в целом реализовалось, в настоящее время оно вновь восстановлено, и в течение последних 10 лет составляет в среднем 76 : 24.

На региональном уровне значимость данного соотношения определяется тем фактом, что чем большая доля валового дохода направлена на накопление, тем больше возможностей для обновления изношенных производственных фондов, инвестирования в создание новых производств. В Курганской области доля накопления в региональном валовом продукте в последние годы варьирует в диапазоне 12–15 % (Рисунок 3), чего явно недостаточно для полноценного производственного обновления.

На основании результатов проведенного исследования можно сделать вывод о том, что экономика Курганской области характеризуется недостаточной производительностью и инвестиционной активностью. Почти весь валовой региональный продукт используется на потребление, и лишь небольшая часть на накопление.



Рисунок 3 - Потребление и накопление СССР и Курганской области [2]

Если учесть высокую степень изношенности основных фондов в отраслях реального сектора экономики, можно сделать вывод о необходимости срочного привлечения инвестиций для полноценного воспроизводства и повышения эффективности функционирования регионального хозяйства. Недостаточное развитие рыночной инфраструктуры и низкая степень инновационной активности затрудняет формирование и распространение сферы малого предпринимательства (Рисунок 4). С 2007 г. количество малых предприятий в области увеличилось на 66 %, однако этот рост произошел в основном в секторе услуг, так в 2–3 раза увеличилось число организаций в здравоохранении, финансовой деятельности, распределении газа и электроэнергии, гостиниц и ресторанов. В отраслях промышленности, сельского хозяйства и строительства количество малых предприятий увеличилось лишь на 35 %. В целом по экономике Курганской области на 1 тыс. чел. населения приходится менее 7

единиц малых предприятий (по России этот показатель составляет 11,5 ед., по УрФО — 11,3). Следствием этого являются низкая занятость населения в сфере предпринимательства, невысокие объемы поступления средств в виде налогов и отчислений в местные бюджеты. Таким образом, в целом экономику Курганской области нельзя оценить как эффективную и конкурентоспособную, имеющую основу для устойчивого воспроизводства. Одной из причин этого может быть рациональность и стабильность структурной организации регионального хозяйства.



Рисунок 4 - Количество предприятий в Курганской области

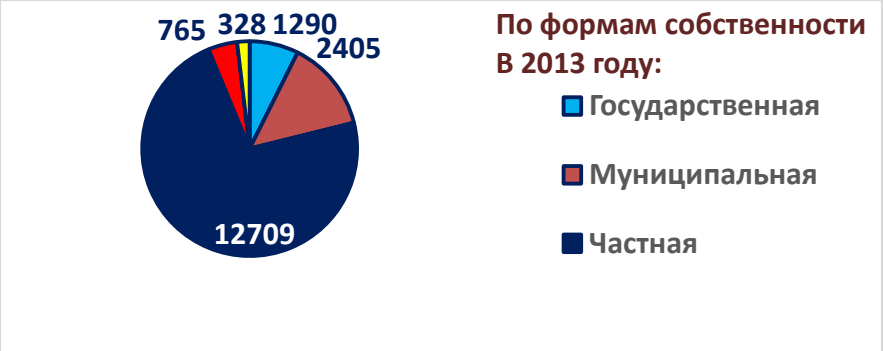


Рисунок 5 - Структура предприятий по формам собственности в 2013 г.

До начала реформ в роли нормативно-финансового регулятора инноваций выступала государственная планово-распределительная система. Крупномасштабные инновации полностью осуществлялись государством, внедрение новшеств обеспечивалось централизацией, концентрацией различного рода ресурсов на приоритетных направлениях развития науки и технологий. Ныне считается, что наиболее верным путем выхода из кризисного состояния является максимальное использование возможностей научно-технического прогресса и ориентация реального сектора экономики на инновационное развитие. Только создание и освоение новой техники и

машинных технологий в сельхозпроизводстве позволит поднять качество и конкурентоспособность отечественной сельхозпродукции.

Теоретические исследования и практика эффективно работающих отечественных предприятий достаточно убедительно показали, что возрождение экономики должно идти на научной основе, за счет внедрения достижений науки и практики. Хлеборобы Краснодарского и Ставропольского краев занимают передовые позиции на зерновом поле, Белгородская область лидирует в области птицеводства, Омская — лидер по свиноводству, Ленинградская — по производству молока. Все это стало возможным благодаря тому, что они внедрили все лучшее, что имеется в отечественной и мировой науке.

Кубанские ученые разработали и внедрили в Краснодарском крае оригинальную систему возделывания озимой пшеницы, в основе которой широкий набор сортов (около 30), отличающихся по биологическим параметрам, что позволяет довольно полно использовать складывающиеся погодные условия и получать максимально высокий урожай этой культуры. К достижениям высокого мирового уровня можно отнести разработанную во ВНИИ сельскохозяйственной биотехнологии уникальную технологию микросателлитного анализа ДНК, позволяющую паспортизировать новые сорта сельскохозяйственных культур.

Постоянный дефицит кормов, и особенно высокобелковых, является главной причиной низкого уровня реализации генетического потенциала животных. К сожалению, имеющиеся научные разработки по производству, хранению и использованию кормов, как правило, основаны на старой технике, предназначены для крупных хозяйств и остаются в значительной мере невостребованными практикой. Заметные успехи достигнуты в области зоотехнии. За отчетный период созданы десятки новых пород и породных групп животных. В стране заслуженно отмечают успехи птицеводов. Совершенствуется породный состав и растет продуктивность молочного стада.

В Курганской области по состоянию на 1 января 2014 г. во всех категориях хозяйств поголовье крупного рогатого скота составило 171,3 тыс. голов (98,7% к 2012 г.), число коров уменьшилось на 4.9%, свиней – на 1.3%, овец и коз – возросло на 2.2%(Рисунок 6).



Рисунок 6 -Поголовье скота на 1 января 2014 г. в Курганской области

ГОСНИТИ разработал и организовал серийное производство импортозамещающего оборудования для содержания, кормления и поения свиней, имеющего мировой технический уровень при стоимости на 15—20% ниже зарубежных аналогов. Однако в области механизации и электрификации сельского хозяйства наметился большой разрыв между научными исследованиями и практикой. На село идет новая и сверхновая техника из-за рубежа, а наши исследователи продолжают модернизировать старую технику. Необходимо в кратчайшие сроки восстановить сеть конструкторских бюро при НИИ, заводах, предприятиях, увязав их с тематическими планами приоритетных прикладных исследований.

Аграрная наука России обеспечивала и обеспечивает множество эффективных научных разработок, реализация которых в агропромышленном производстве позволяет поднять его на качественно новый уровень. Степень же реализации инноваций сельхозтоваропроизводителями Курганской области была и остается недопустимо низкой. Более того, в «запасниках» некоторых организаций аграрной науки и научного обслуживания сосредоточен громадный массив уникальных научных разработок, которые не востребованы в сельском хозяйстве. Со временем они теряют свои потребительские свойства, их параметры перестают соответствовать современным требованиям и уже без доработки реализовать многие из них невозможно.

Список использованных источников:

1. Л. В. Субботина, Е.В. Анисимова Современное состояние и тенденции развития экономики Курганской области // Аграрный вестник Урала No 5 (123), 2014 г.

2. О.А. Рощин Обзор систем электроснабжения сельских потребителей // Инновации в сельском хозяйстве ГНУ ВИЭСХ №2, 2012г.

Додух М.В. - студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Корюкина Н.В. – ст. преподаватель кафедры «Экономика»

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАСЕЛЕНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ НА ФОНЕ ГЛОБАЛЬНОГО ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПЕРЕХОДА

В современном мире усиливающейся глобализации, появлении новых знаний в демографической науке, новых способов исследования общественных процессов требуют рассмотрения демографических проблем Зауралья как элемента общей системы мирового сообщества. Сегодня не

только отдельные регионы, но и общество в целом переживает эпоху глобальной демографической революции. Время, когда после взрывного роста населения мира круто меняет характер своего развития и внезапно переходит к ограниченному воспроизводству. Как отмечает С.П. Капица, это величайшее по значимости событие в истории человечества с момента его появления в первую очередь проявляется в динамике народонаселения. Однако оно затрагивает все стороны жизни миллиардов людей, и именно поэтому демографические процессы стали важнейшей глобальной проблемой мира и России. От их фундаментального понимания зависит не только настоящее, но и после текущей критической эпохи перемен, предвидимое будущее, приоритеты и неравномерность развития, устойчивость роста и глобальная безопасность.

История демографической науки долгое время была связана с развитием эмпирической формы познания, ограничиваясь сбором, обработкой и интерпретацией данных о населении в соответствии с практическими потребностями. Выполнение этой функции сопровождалось постоянным совершенствованием методов исследования. Но возможность рассмотрения населения мира как системы, как единого и целостного объекта, который достаточно характеризовать числом людей в данный момент, традиционно отрицалась в демографии. Демографы в народонаселении видели только сумму населения всех стран, не имеющую смысла объективной динамической характеристики.

Считалось, что для описания развития человечества системный подход не годится, ибо только хорошо поняв механизм демографических процессов, можно их объяснить, измерить характеристики и уже от частного переходить к общему. Поэтому до сих пор демографы рассматривали изменение населения в отдельных странах и искали ответы в социально-экономическом развитии этих стран.

Но в то же время большинство крупных историков, таких как: Ф. Бродель, К. Ясперс, И. Валлерштейн, Н. Конрад, И. Дьяконов утверждали, что существенное понимание развития человечества возможно только на глобальном уровне. Именно в нашу эпоху, когда глобализация стала знаком времени, такой подход открывает новые возможности в анализе, как нынешнего состояния мирового сообщества, так и факторов роста в прошлом и путей развития в обозримом будущем. Процессы, происходящие в обществе сегодня, позволяют рассматривать модель «население мира» как единую самоорганизующуюся систему. А происходящие изменения будут носить схожий характер, как на глобальном уровне, так и на уровне отдельных стран и регионов, в частности это относится и к Курганской области, дальнейшее социально-экономическое развитие которой должно учитывать общемировые тенденции.

Римский клуб 30 лет тому назад первым поставил на повестку дня глобальные проблемы. Эти исследования опирались на анализ обширных баз данных и компьютерное моделирование процессов, которые, по мнению авторов, определяли рост и развитие. Однако первый доклад клуба «Пределы

роста» подвергся глубокой критике, а основной вывод, что пределы роста человечества определяются ресурсами, оказался несостоятельным.

Человек всегда располагал, и скорее всего ещё долго будет располагать, достаточными ресурсами для дальнейшего развития, осваивая их, расселяясь по земле, и увеличивая эффективность производства. Этот очень существенный вывод, отрицающий мальтузианский популяционный принцип, при котором определяющими факторами роста являются ресурсы, был получен в результате анализа демографических изменений, в глобальном масштабе проведенного С.П. Капицей[4], при помощи математической модели. Данный анализ, основанный на общей картине развития, позволил на обобщенном уровне достичь более полного понимания происходящих перемен и, на основе нового синтеза, установить фундаментальный примат механизма информационного процесса роста. *Осознание этого важно, если мы хотим понять смысл той уникальной исторической эпохи, которую переживает человечество.*

На данном этапе осознаётся, что знания – главный фактор экономического развития, особенно в наше время, которое стало критическим, поскольку взрывной рост внезапно завершился переходом к новому этапу развития и остро поставил вопрос о понимании настоящего и управления будущим развитием, не связанным более с численным ростом.

Таким образом, решение демографических проблем является одной из главных задач на сегодняшний день, как для мира в целом, так и для нашей страны и её регионов, в частности Курганской области. Рассмотрение данных проблем не возможно без понимания процессов, которые происходят на глобальном уровне, для которых не существует национальных и экономических границ. Только в глобальном разрезе можно понять смысл локальных перемен.

В настоящее время в Российской Федерации наблюдается эпидемия сверхсмертности и чрезвычайно низкой рождаемости. По некоторым оценкам эту ситуацию определяют как чрезвычайную, как демографическую катастрофу и цивилизационный вызов народам России и самому будущему нашей страны, вплоть до того, что уже в ближайшие десятилетия Россия исчезнет с карты мира по демографическим причинам.

На это необходимо обращать очень пристальное внимание так как ситуация действительно достаточно критическая, но следует учитывать и объективные общемировые тенденции охватившие общество в целом.

Так, ежегодно наша страна теряет от 500 тыс. до 1 милл. чел., т.е. около 0,5 процента населения. А в центральных областях европейской части России ежегодные потери составляют до 1,0 и более процента.

В Курганской области также наблюдается убыль населения. Естественное движение населения за данный период представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Естественное движение населения Курганской области[12]

Год	Всего, человек			на 1000 населения		
	родившихся	умерших	естественный прирост	родившихся	умерших	естественный прирост
2000	10146	17207	-7061	9.6	16.3	-6.7
2001	9959	17053	-7094	9.6	16.4	-6.8
2002	10672	18101	-7429	10.4	17.7	-7.3
2003	10357	18231	-7874	10.3	18.0	-7.7
2004	10723	17647	-6924	10.7	17.7	-7.0
2005	10218	17399	-7181	10.4	17.6	-7.2
2006	10285	16003	-5718	10.6	16.4	-5.8
2007	11159	15334	-4175	11.6	15.9	-4.3
2008	11842	15501	-3659	12.4	16.2	-3.8
2009	11943	14889	-2946	12.6	15.7	-3.1
2010	11816	14626	-2810	13.0	16.0	-3.0
2011	11589	14186	-2597	12.8	15.7	-2.9
2012	12389	14274	-1885	13.9	16.0	-2.1

Как следует из таблицы, в Зауралье происходят те же тенденции, что и во всей стране. Хотя по России в целом в 2012г. рождаемость превысила смертность впервые за 20 лет. В Курганской области ситуация осталась без изменения, так в январе - августе 2013 г. численность населения области уменьшилась на 4,3 тыс. чел., причем за счет миграционного оттока населения на 67,1 процента и на 32,9 процента за счет естественной убыли населения. В 2013 г. число умерших в области превысило число родившихся в 1,2 раза. Хотя стоит заметить, что естественная убыль области сокращается.

В целом же за 20 лет снижение численности населения связано как с увеличением смертности, так и со снижением рождаемости. Интересна позиция И.Г. Калабекова[3] по этому вопросу, приведённая в приложении 1, которая, несомненно, отражает ситуацию 90-х годов оказавшую негативное влияние на современную демографическую ситуацию в России, в частности на увеличение смертности, но, тем не менее, не раскрывающую объективных демографических процессов происходящих в обществе.

Более показательным коэффициентом, характеризующим демографическую ситуацию в обществе, является суммарной коэффициент рождаемости, который в Зауралье, несмотря на некоторый рост, остаётся ещё достаточно низким для простого воспроизводства населения, величина которого должна составлять 2,15.

Таблица 2 - Суммарный коэффициент рождаемости

Год	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Курганская область	1.38	1.40	1.43	1.59	1.72	1.77	1.79	1.82	2.03	2.12

По мнению ряда демографов, быстрое сокращение рождаемости в 1990-е годы было закономерным и обусловлено демографическим переходом. После демографического перехода человечество вступит в новую эпоху своего *развития при новой структуре времени и нулевом или малом численном росте*. Эта тенденция уже сегодня наблюдается во всех регионах мира (Таблица 3).

Таблица 3 - Суммарный коэффициент рождаемости в регионах мира за период с 1970–2010 гг.

Период	Период	
	1970-1975гг.	2005-2010гг.
Весь мир	4,7	2,5
Африка	6,5	4,6
Азия	5,4	2,4
Европа	2,3	1,5
Латинская Америка	5,2	2,3
Северная Америка	2,4	2,0
Океания	3,6	2,4

Так, динамика суммарного коэффициента рождаемости в регионах мира, показывающего число родившихся детей на одну женщину, снизилась в среднем по странам мира за последние полвека с 1970г. по 2010 г. с 4,7 до 2,5, т. е. фактически в два раза. Во многих странах Запада данный показатель, так же как в и России, уже сегодня не обеспечивает простого воспроизводства населения. Данные суммарного коэффициента рождаемости стран «восьмёрки» представлены на рисунке 1.

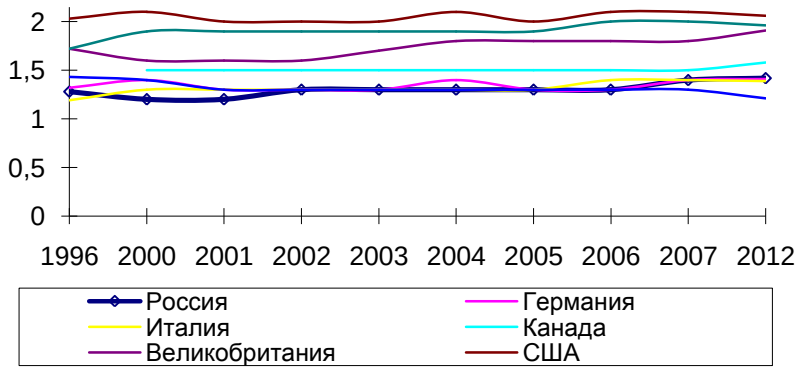


Рисунок 1 - Суммарный коэффициента рождаемости группы восьми[2]

Из стран «восьмёрки» самый низкий коэффициент в 2011 г. имела Япония -1,21, что очень близко к Гонконгу – 1,07, являющемуся наименьшим в мире. Самый высокий – США 2,06, в России суммарный коэффициента рождаемости в 2011 г. составлял 1,42.Таким образом, все самые богатые и экономически развитые страны, оказались несостоятельными в своей главной функции – воспроизводстве населения. В России при сохранении этих тенденций население через 50 лет уменьшится в 2 раза. Этому способствует либеральная система ценностей и распад традиционных идеологий в современном мире и что на получение образования уходит все больше времени. Это самый сильный сигнал, который нам подает демография[1].

Численность населения развитых стран стабилизировалась на одном миллиарде. Они прошли через переход всего на 50 лет раньше развивающихся стран, и теперь в этих странах мы можем увидеть ряд явлений, которые постепенно охватывают все остальное человечество. В России же многие кризисные явления, даже в усиленном виде, отражают мировой кризис.

В предвидимую эпоху стабилизации населения резко изменится возрастной состав населения, причем из всех последствий глобального демографического перехода эти изменения наступят позднее всего, и развитые страны уже сталкиваются с этой ситуацией.

Существенное увеличение численности старшего поколения потребует все возрастающих расходов на его обеспечение, что означает увеличение затрат на социальное страхование и здравоохранение. Для населения мира, соответственно расчетам, этого следует ожидать к концу следующего века. За изменением возрастной структуры населения последует глубокая перестройка ценностных ориентаций в обществе, что, несомненно, представляет основную проблему на новом этапе эволюции человечества.

Старение населения мира при демографической революции 1950 – 2150 гг. представлено в приложении 2. Изменение удельного веса лиц нетрудоспособного возраста в общей численности населения России представлено на рисунке 2.

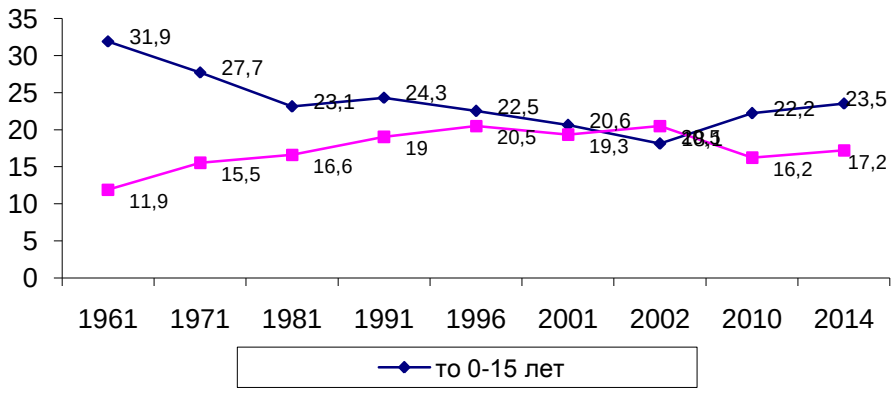


Рисунок 2 – Изменение возрастной структуры населения, %[8,9]

Таким образом, наблюдается превышение лиц пенсионного возраста, над лицами моложе трудоспособного возраста. Данные по Курганской области представлены на рисунке 3.

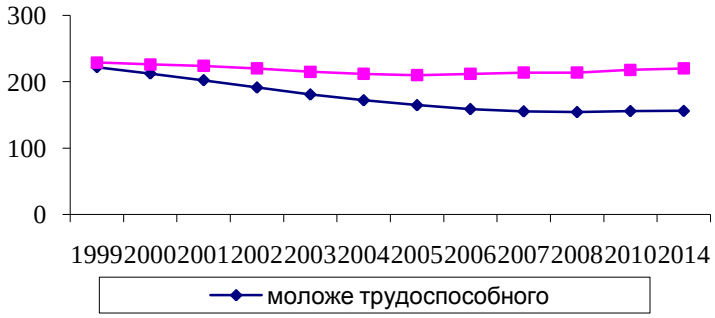


Рисунок 3 - Распределение численности населения по основным возрастным группам в Курганской области.

В странах запада «проблему» увеличения продолжительности жизни сегодня решают увеличением пенсионного возраста. Для России в настоящее время это не актуально, так как ожидаемая продолжительность жизни мужчин по данным Росстата[10] в 2009г. составляла 62,77 года, в 2014г. стала составлять ещё меньше и составила 59,1г. [11], хотя для женщин этот показатель составил 73 года. В Курганской области продолжительность жизни мужчин в регионе в 2009 г. составляла 60,9 лет, в 2012 г. стала составлять 62,1лет (96,2 %)[7], что не на много больше пенсионного возраста.

Скорее всего, в обозримом будущем после демографического перехода станет вопрос о критериях развития. Если в прошлом все выражалось в количественном росте, причем росте во всех направлениях - числе детей, питании, потреблении, вооруженности, то в новых условиях при стабилизации численности населения критерием развития, по-видимому, станет *качество жизни* во всех измерениях.

При стабилизации населения мира развитие не может быть больше связано с численным ростом, и поэтому следует обсудить по какому пути оно пойдет. Развитие может прекратится и тогда наступит период упадка, а идеи “Заката Европы” получат свое воплощение. Но возможно и другое — качественное развитие, при котором качество человека и качество населения станут смыслом и целью развития, и где человеческий капитал будет его основой. На этот путь указывает ряд авторов. И в конечном итоге то, что мрачный прогноз Освальда Шпенглера для Европы пока не оправдался, вселяет надежды на то, что путь развития будет связан со знаниями, культурой и наукой. Именно Европа, многие страны которой первыми прошли через демографический переход, теперь смело прокладывает путь к реорганизации своего экономического, политического и научного пространства, и указывает на те процессы, которые могут ожидать другие страны. Эта критическая бифуркация, выбор пути дальнейшего развития, со всей остротой стоит и перед Россией.

Но до конца демографического перехода необходимо учитывать его некоторые противоречия вызванные неравномерностью происходящего процесса развития общества в различных странах.

Так, если в развитых странах отмечается резкое падение роста населения, при котором население не возобновляется и стремительно стареет, то в развивающемся мире пока наблюдается обратная картина – там население, в котором преобладает молодежь, быстро растет. Поэтому демографическая революция, в настоящее время привела к максимальному расслоению мира по возрастному составу. Именно молодежь, которая активизируется в эпоху демографической революции, является могучей движущей силой исторического развития. От того, куда эти силы будут направлены, во многом зависит устойчивость мира. Для России таким регионами стали Кавказ и Средняя Азия – наше «мягкое подбрюшие», где демографический взрыв, наличие энергетического сырья и кризис с водоснабжением привели к напряженной ситуации в самом центре Евразии. В настоящее время исключительно возросла подвижность народов, сословий и людей. Как страны АТР, так и другие развивающиеся страны охвачены мощными миграционными процессами. Рост миграционных процессов, охвативших теперь весь мир, приводит к дестабилизации как развивающихся, так и развитых стран, порождая комплекс проблем, требующих отдельного рассмотрения.

Подводя итоги можно сделать вывод о том, что демографические проблемы, существующие в Зауралье, отражают общую тенденцию, выраженную в демографическом переходе, охватившем всё общество в глобальном масштабе. Несомненно, при решении локальных демографических проблем, необходимо учитывать опыт стран уже совершивших данный переход и накопивших некоторые знания по этому вопросу. В частности добиться каких-то положительных результатов без пересмотра всей парадигмы развития общества, не основанной более на численном росте невозможно. А это уже проблема не одного региона, а общества в целом на решение которой должны быть направлены лучшие умы каждой отдельной страны.

Список использованных источников:

1. Бьюкенен П. Дж. Смерть Запада. Чем вымирание населения и усиление иммиграции угрожает нашей стране и цивилизации. Пер. с англ. «АСТ», Москва, 2004.
2. «Группа восьми»в цифрах. Стат.сб./Росстат.– Г 90 М., 2004; 2009. Данные за 2012 г. взяты с http://ru.worldstat.info
3. Калабеков И.Г. «Российские реформы в цифрах и фактах», http://kaivg.narod.ru
4. Капица С.П. Общая теория роста человечества, Москва – 1999. http://issuu.com/asot/docs/capitsa/1
5. Капица С.П. Демографический переход и будущее человечества

6. Капица С.П. Мировой демографический кризис и Россия, 2007 http://spkurdyumov.ru/biology/mirovoj-demograficheskij-krizis-i-rossiya/
7. Продолжительность жизни населения Курганской областиhttp://www.newsruss.ru/doc/index.php
8. Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат.сб. / Госкомстат России. - М., 2001, С.69.
9. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: С 69 Стат.сб. / Росстат - М., 2014. – С 46.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – С.84.
11. Средняя продолжительность жизни в России и странах мира в 2014 году сайт bs-life.ru
12. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курганской области. http://kurganstat.gks.ru

Кузнецова А.В. - студентка 2 курса
Курганского филиалаОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Багрецов Н.Д. – к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика»

ИССЛЕДОВАНИЕ И АНАЛИЗ МОДЕЛИ ОХЕ-ВЕРБАЕРА

Данная модель разработана для предприятий отрасли промышленности. Это прогнозная модель. Например, если отчетный период – 2015 год, то рассчитывается 2016, 2017 и 2018 годы. Применяется больше для промышленных предприятий.

Автор этой модели предложил фундаментальную концепцию, согласно которой, если на предприятии проблемы с финансовыми средствами и наличностью, - оно с высокой вероятностью покинет рынок в течении одного года, если у предприятия острые проблемы с производством и сбытом продукции- оно с высокой вероятностью покинет рынок в течении двух лет, если у предприятия проблемы с поиском новых инвестиционных проектов, оно с высокой вероятностью покинет рынок в течении трех и более лет!

Поэтому в модели Охе-Вербаера(за два и три года до банкротства) коэффициент Х4 мы предлагаем рассматривать, как отношение разности между текущей дебиторской задолженностью и просроченной, к текущим оборотным активам, а не отношение запасов готовой продукции к текущим оборотам активам. Если эта разница отрицательна, то этот коэффициент снижает индекс вероятности банкротства (т.е. берется со знаком минус), а если разность положительная то этот коэффициент повышает индекс вероятности банкротства, а чем выше коэффициент Z2 и Z3, тем ниже вероятность банкротства.

Итак, у нас три модели банкротства:

1) Модель за 1 год до банкротства – это финансовая модель банкротства. За расчеты берутся финансовые показатели.

2) Модель за 2 года до банкротства – это операционная (производственная) модель.

3) Модель за 3 года до банкротства – это инвестиционная модель. Для каждого года существует своя точка отсечения и свои финансовые коэффициенты.

Данная модель помогает проанализировать: где предприятие находится в настоящий момент и какое будущее его ждет при сохранение текущих тенденций в развитии.

Особенностью данной модели являются то, что в расчет принимается проблемы с финансами (за 1 год до наступления банкротства), проблемы с производством (за 2 года до наступления банкротства) , проблемы с инвестициями (за 3 года до наступления банкротства). Для каждой проблемы подобраны индивидуальные коэффициенты и рассчитана индивидуальная модель расчета вероятности наступления несостоятельности (банкротства).

Модели прогнозирования вероятности наступления банкротства по модели Охе-Вербаера с учетом наших предложений примет вид:

Модель 1 года до банкротства:

$$\mathbf{Z_1=2,6803 – 51, 3394X_1 + 10,087X_2 + 4,4145X_3 + 2,0318X_4 + 2,6314X_5}$$

Где: **Z**- это значение точки отсечения, которая показывает, что банкротство с высокой вероятностью состоится в течении 1 года;

$\mathbf{X_1}$- отношение краткосрочной задолженности, погашаемой в первую очередь, к общей сумме краткосрочной задолженности;

$\mathbf{X_2}$ – отношение суммарной прибыли к общей сумме задолженности;

$\mathbf{X_3}$ – отношение прибыли до уплаты налогов и процентов к общей сумме активов;

$\mathbf{X_4}$– отношение акционерного капитала к общей сумме задолженности;

$\mathbf{X_5}$– отношение денежных средств к текущим активам.

Значение точки отсечения 3,1492

Модель 2 года до банкротства:

$$\mathbf{Z_2=0,1837 + 4,6524X_1 – 16,5456X_2 + 3,2732X_3 – (+)1,7381X_4 + 0,0738X_5}$$

Где: **Z**- это значение точки отсечения, которая показывает, что банкротство с высокой вероятностью состоится в течении 2 года;

$\mathbf{X_1}$- отношение суммарной прибыли и не распределенной прибыли к общей сумме задолженности;

$\mathbf{X_2}$ – отношение краткосрочной задолженности, погашаемой в первую очередь, к общей сумме краткосрочной задолженности ;

$\mathbf{X_3}$ – отношение денежных средств к текущим активам;

$\mathbf{X_4}$– отношение разности текущей дебиторской задолженности и просроченной дебиторской задолженности текущим оборотным активам;

$\mathbf{X_5}$– отношение денежного потока к выручке от реализации.

Значение точки отсечения=0,4313.

Модель 3 года до банкротства:

$$Z_3=0,2153 – 18,3474X_1 + 3,3847X_2 + 2,3601X_3 –(+)1,9230X_4 + 0,0617X_5$$

Где: **Z**- это значение точки отсечения, которая показывает, что банкротство с высокой вероятностью состоится в течении 3 года;

X_1- отношение краткосрочной задолженности, погашаемой в первую очередь, к общей сумме краткосрочной задолженности;

X_2 – отношение суммарной прибыли и не распределенной прибыли к общей сумме задолженности;

X_3 – отношение денежных средств к текущим активам;

X_4– отношение разности текущей дебиторской задолженности и просроченной дебиторской задолженности к текущим оборотным активам;

X_5– отношение чистой прибыли к сумме акционерного капитала и долгосрочной задолженности.

Значение точки отсечения=0,6325.

Список использованных источников:

1. Под редакцией д.э.н. проф. М.В. Романовского, д.э.н., проф. А.И. Вострокнутовой «Корпоративные финансы»//Питер(2011)

2.Шеметев А.А. «Самоучитель по Антикризисному Управлению для директоров и владельцев фирм»//ОАО «Полиграфист» (2009)

Малахова М.В.- студентка группы 5 курса
Курганского филиалаОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Рушкова С.П.– ст. преподаватель кафедр
«Финансы и кредит»

ТЕНЕВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: АСПЕКТЫ, ПРОБЛЕМЫ

«Теневая» экономика наиболее громко заявила о себе мировому сообществу в 1930-е годы, когда итальянская мафия вторглась в американскую экономику и оказала необратимое влияние на изменение форм и характера финансовых отношений. С тех пор «теневая» экономика для большинства стран как развитых, так и развивающихся превратилась из проблемы правоохранительных органов в экономическую и общегосударственную проблему.

В 1930-е годы появились исследования, которые касались только криминальной стороны такой деятельности. В 1970-е годы к изучению «теневой» деятельности подключились экономисты. Автором одной из первых работ, посвященных изучению всех аспектов «теневой» экономической деятельности, был американский ученый П. Гутман. В своей статье под названием «Подпольная экономика» он убедительно показал, что недоучитывать «теневую» деятельность нельзя, так как она ведет к

исключению финансовых ресурсов в стратегическом развитии страны и порождает серьезные трудности для ведения малого бизнеса. Серьёзной проблемой стал теневой товарооборот в позднем СССР, который составлял в 1986 году 10 млрд. рублей.

Теневой сектор в той или иной степени характерен для экономики любой страны. Но для России эти процессы превратились в национальную проблему, когда нелегальная деятельность субъектов существенно сказывается на важнейших макроэкономических показателях и на показателях деятельности и перспективах развития отечественных предприятий. Поэтому без учета теневых операций невозможно составить объективное представление о масштабе национальной экономики и ее отраслей. Игнорирование теневого сектора приводит к искажению качественных и количественных результатов хозяйственной деятельности организаций.

Теневую экономику также можно охарактеризовать как совокупность разнотипных экономических отношений и неучтенных, нерегламентированных и противоправных видов экономической деятельности. Но, прежде всего, теневая экономика - это неконтролируемые государством и скрываемые от него производство, распределение, обмен и потребление товарно-материальных ценностей, денег и услуг.

Основными признаками теневых финансовых отношений выступают:

- неправомерность;
- скрытность;
- рискованность.

Любое участие в теневых финансовых отношениях объективно ставит хозяйствующего субъекта в ситуацию правовой несостоятельности и правовых нарушений.

Теневая экономическая деятельность субъекта проводится в рамках теневой финансовой политики, которая представляет собой систему принципов и методов, используемых в целях формирования теневых финансовых ресурсов, их эффективного использования для достижения теневых стратегических и тактических целей фирмы.

К основным внешним факторам, формирующим теневую финансовую политику фирмы, относятся:

- усиление дифференциации материального положения экономических субъектов;
- глобализация финансовых отношений;
- растущие риски финансовых рынков;
- обострение конкуренции и борьбы за экономическую безопасность бизнеса.

К внутренним инструментам теневой финансовой политики фирмы относятся:

- теневая система учета (вторая бухгалтерия);
- теневые финансовые планы и прогнозы, определяющие движение, формы и методы образования и использования теневых доходов и расходов

фирмы, скрытых денежных фондов;

- силовые методы при решении вопросов управления финансами фирмы;
- теневая реализация продукции;
- совершение фиктивных разовых сделок;
- уклонение от уплаты налогов;
- преднамеренные и ложные банкротства;

Предприятия теневой экономики обычно не соблюдают стандарты (например, ГОСТ), которыми окружён любой вид лицензируемой деятельности. Иногда теневой сектор развивается из-за повышенных административных барьеров для входа на рынок.

В среднем, чем больше сотрудников в фирме, тем меньше вероятность того, что они получают неоформляемую зарплату «в конверте», с которой не платятся налоги.

Чем больше замешано предприятие в теневой деятельности, например, «обналичивание», тем меньше срок его вероятного существования, так как ликвидация подобных фирм - ещё один способ скрыть следы своей деятельности.

Процесс ведения финансовой деятельности организаций связан с формированием денежных потоков, регулирование и синхронизация которых определяют возможности эффективного ведения бизнеса. При управлении денежными потоками фирмы надо иметь в виду, что может существовать вероятность, что существенная часть оборота денежных средств ряда предприятий может лежать в сфере теневых операций.

Учёт, контроль и анализ теневых финансовых потоков являются элементами скрытой управленческой деятельности, а само управление денежными потоками происходит через процессы «обналичивания» и «отмывания денег». Эти процессы являются теми финансовыми каналами, которые связывают теневой сектор и легальную экономику.

Отмывание денег необходимо для того, чтобы получить теневой незаконный доход. Различают разные способы отмывания денег, используемыми предприятиями, находящимися в теневой экономике в той или иной сфере их деятельности: торговля наркотиками и оружием, торговля контрабандными и украденными товарами, проведение террористической деятельности и др.

Процесс отмывания денег можно представить тремя этапами:

- размещение незаконных доходов в различных финансовых институтах;
- расслоение, т.е. проведение финансовых операций с целью скрытия теневого происхождения доходов;
- интеграция, при которой «очищенные» средства возвращаются в виде денежных средств, имущества и имущественных прав.

Этап размещения крупных сумм наличности является тем звеном в процессе отмывания денег, распознав которое правоохранительные органы могут успешно выявлять незаконно полученные доходы.

На сегодняшний день сложились типовые схемы легализации наличных денежных средств путём размещения их в мобильные финансовые инструменты, территориально удалённые от мест происхождения. Эти схемы представлены следующими видами:

- перечисление денег на подставных лиц, т.е. размещение денежных средств на счетах лиц как знакомых и родственников, так и посредников, находящихся в сговоре;
- продажа наличных денег за безналичные, как правило, подставным или фиктивным фирмам, которые регистрируются по утерянным документам сроком не более 3 мес.;
- многократный перевод денег на счета фирм –посредников в течение периода от нескольких дней до месяца с дальнейшим переводом средств в другую страну;
- платежи небольшими суммами на один банковский счёт;
- торговля золотыми слитками, ценными металлами и драгоценными камнями;
- смешивание на многочисленных счетах потоков легально и нелегально полученных денежных средств, как правило, на предприятиях с большим наличным оборотом:
- организованный обмен денег на купюры иного достоинства или другую валюту без использования банковских счетов.

На втором этапе отмывания денег происходит отрыв теневых доходов от их источников путём длинной цепи финансовых операций Для этого этапа легализации теневых доходов также сложились следующие типовые характерные схемы:

- перевод приобретённого за наличность имущества в иные формы активов с последующей продажей. Этот способ, кроме маскировки следов преступления, является автоматически также источником увеличения этих доходов;
- перевод наличных денежных средств в кредитные учреждения с целью перевода их в облигации, акции, аккредитивы, платёжные поручения и др. с последующим снятием или переводом в другой банк;
- электронный перевод денег, который является высокотехнологичным, быстрым и достаточно надёжным способом маскировки;
- перевод средств в компании, зарегистрированные в оффшорных зонах, странах с облегчённым налоговым режимом и слабой системой финансового контроля.

На третьем этапе интеграции отмытые средства вкладываются в легальную экономику, и отделить законные денежные средства от незаконных становится очень затруднительно. Этот этап легализации теневых доходов также характеризуется наработанными схемами легализации:

- заключение фиктивной сделки по продаже недвижимости;
- заключение сделки с завышением или занижением цены в

зависимости от специфики сделки;

- заключение договора займа путём депонирования денег на счёте зарубежной фирмы;

- заключение фиктивных экспортно-импортных контрактов;

- декларирование теневых доходов в качестве выигрыша в лотереи.

Такое разнообразие применяемых методов и способов легализации теневых средств сформировалось в условиях становления рыночной экономики и связано с рядом таких объективных причин возникновения, как несовершенство нормативно-правовой базы, становление рыночной финансово-кредитной и налоговой систем, ослабление финансового контроля и антикоррупционной деятельности и др.

При управлении денежными потоками фирмы существенная часть оборота большинства организаций может лежать в сфере теневых операций. К причинам такого положения относят: во-первых, деятельность партнеров фирмы в теневом секторе; во-вторых, необходимость включения в легальный оборот теневых денежных средств, то есть их «обналичивание» и «отмывание».

Процессы «обналичивания» и «отмывания денег» являются своеобразными финансовыми каналами, связывающими теневой сектор и легальную экономику.

«Отмывание денег» - методы и процедуры, позволяющие полученные в результате теневой деятельности средства переводить в легальные активы для сокрытия их истинного происхождения. По своей сути «отмывание денег» сопровождает любое деяние, мотивом которого является получение теневого (незаконного) дохода.

В 2014 году МВФ отмечает рост перехода денежных средств в теневую зону, в США объемы теневого сектора экономики превышают уровень банковского, в странах Европы - напополам, в Китае теневой сектор составляет около четверти от денежного оборота.

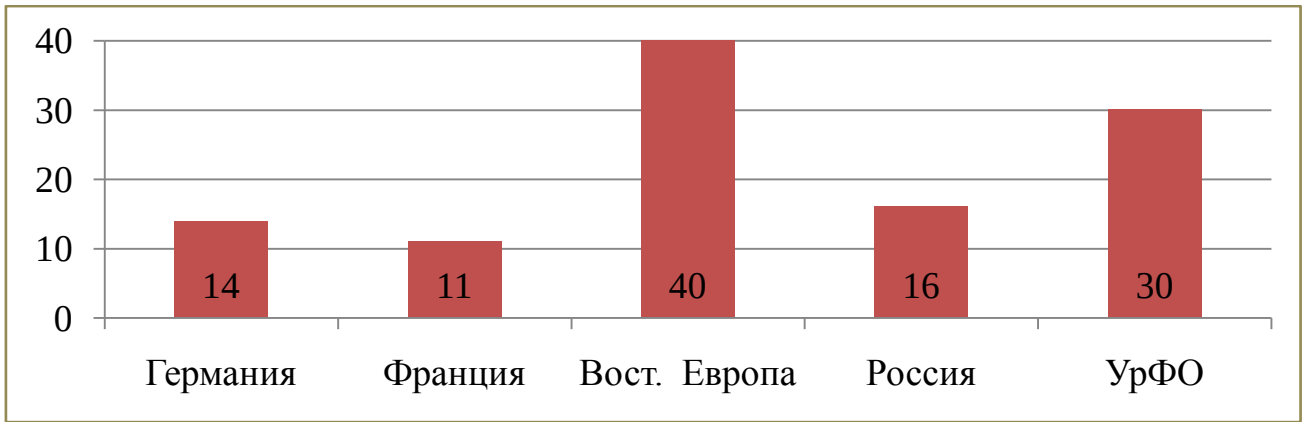


Рисунок 1 – Доля теневой экономики от ВВП (ВРП), %

В теневой экономике стран Европейского Сообщества вращалось

порядка 2,2 млрд. долларов. В процентном отношении наиболее значительные по размеру теневые экономики традиционно имеют страны Южной и Восточной Европы (где их доля к ВВП колебалась в пределах от 20 до 40%) для сравнения 14% в Германии, 11% во Франции и лишь 8% в Швейцарии. Тем не менее, с нарастанием последствий долгового и финансово-экономического кризиса, количество денег, уходящих в тень, имеет тенденцию к росту.

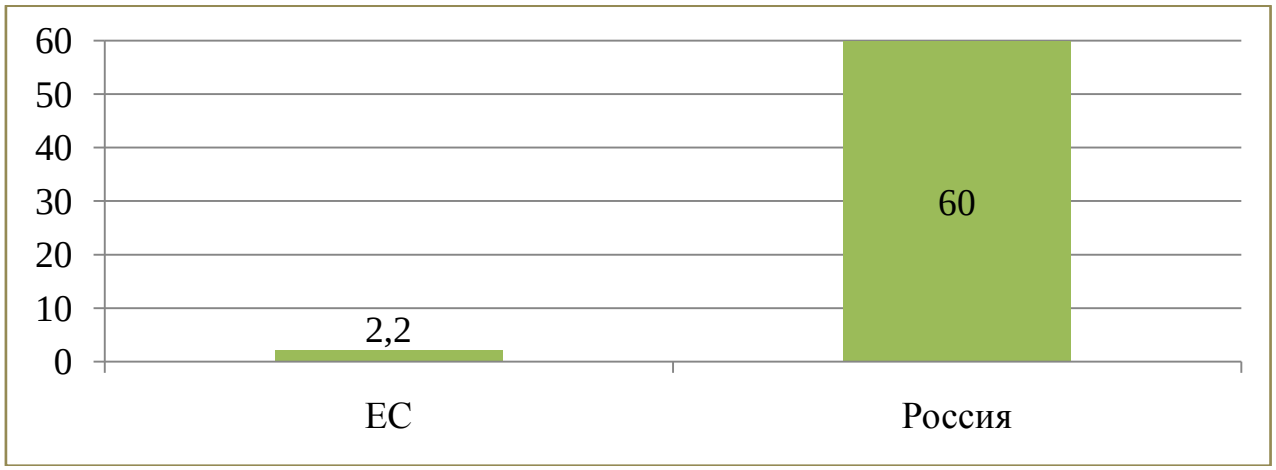


Рисунок 2- Годовой теневой оборот, млрд. долл.

Размер теневой экономики России составлял порядка 16% ВВП, при обороте порядка 7 триллионов или 60 млрд. рублей в год. В теневых секторах экономики было задействовано 13 млн. человек.

Уральская теневая экономика отличается своими региональными специфическими чертами. Теневой сектор уральской экономики по объему занимает около 30 процентов валового регионального продукта.

Доля «тени» в процентном отношении зависит от экономического состояния территории. Чем оно хуже, тем выше доля «тени», как, например, в Курганской области. В промышленно развитых Свердловской и Челябинской областях экономика носит более разноплановый характер. Основной ущерб теневая экономика наносит бюджетной сфере. На нее приходится 71 процент общего объема ущерба. В структуре ущерба, наносимого теневой экономикой бюджетной сфере УрФО, наибольшая доля - 32 процента - приходится на уклонение от уплаты подоходного налога с физических лиц, удерживаемого предприятиями, учреждениями и организациями. В Свердловской области эта доля на 10 процентов больше.

Этому есть причины. Из-за неблагоприятного предпринимательского климата бизнес предпочитает оставаться раздробленным, мелким и незаметным для государства. Компании не хотят укрупняться, так как это связано с неизбежной необходимостью переходить на «белую» бухгалтерию и раскрывать больше информации.

Серьезный ущерб наносится бюджетной сфере путем уклонения от уплаты налога на прибыль, налога на добавленную стоимость.

По информации предоставленной прокуратурой, следственным комитетом, полицией и судом, выявлена, что размеры коррупции в Зауралье

значительны. По мнению указанных инстанций выяснялось, что «коррупция растет, потому что люди не боятся».

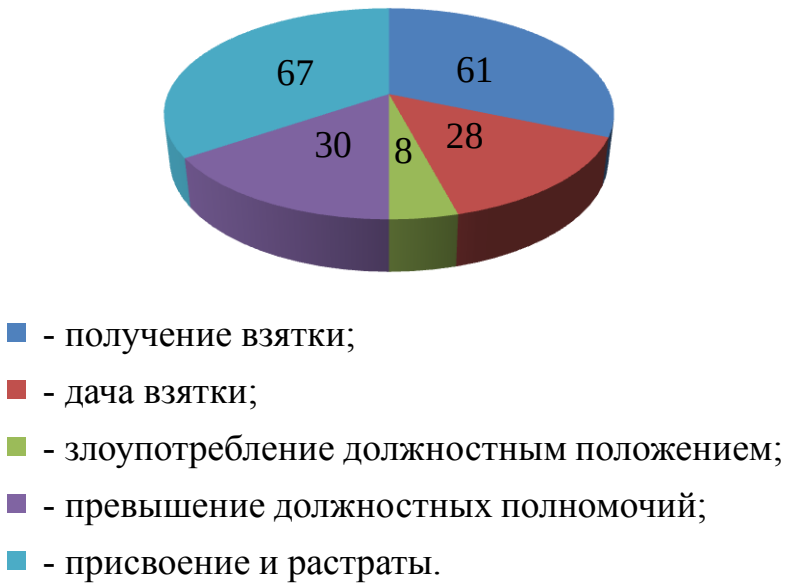


Рисунок 3 – Причины правонарушений в Курганской области

За 2013 год правоохранительные органы вскрыли 529 преступлений коррупционной направленности, в том числе 61 факт получения взятки, 28 фактов дачи взятки, 8 злоупотреблений должностным положением, 30 превышений должностных полномочий, 67 присвоений и растрат. Прокурорскими работниками возбуждено 35 уголовных дел, вынесено 378 предостережений, предъявлено 225 исков. Рост числа уголовных дел, касающихся коррупции составил 40%. Чаще всего зауральцы совершали подобные преступления при оформлении земельных участков, устраивая ребенка в детский сад и желая передать в места заключения запрещенный груз. 17 глав местного самоуправления привлечены к уголовной ответственности в 2013 году (в 2012 году, для сравнения, только 7). Средний размер взятки в этом году составил 28,5 тысяч рублей, что на 10 тысяч больше, чем в 2012 году.

Анализ приведенных статистических данных позволяет сделать общие выводы, а также определить цель и пути решения проблемы теневой экономики. Анализ применяемых методов и способов легализации теневых доходов позволяет также выявить специфические особенности теневой финансовой политики, характерные для российских предприятий:

- несовершенство нормативно-правовой базы предпринимательской деятельности;
- несовершенство механизмов контроля за деятельностью финансовых институтов;
- недостаточные требования к транспарентности финансовых операций и собственности на активы;

- несовершенство процедур учреждения и лицензирования хозяйствующих субъектов и собственников;

- наличие хозяйствующих субъектов, ведущих деятельность с высокой долей неучтённых доходов;

- просчёты в регулировании валютно-обменных операций;

- неуправляемая коррупция.

Игнорирование признаков теневой экономики приводит к искажению качественных и количественных результатов финансово-хозяйственной деятельности организаций. В этих условиях управление финансами является сложной задачей для большинства предприятий, которым важно эффективно формировать финансовые ресурсы, управлять денежными потоками и поддерживать на необходимом уровне ключевые финансово-экономические показатели.

Главный вывод из сказанного состоит в том, что теневая экономика – тяжелая системная проблема национальной безопасности.

Целью решения проблемы является превращение теневой экономики в транспарентную (прозрачную) зону деятельности российских предприятий.

Решение проблемы преодоления последствий теневой экономики должно быть нацелено на получение следующих результатов:

- приток капитала в реальные секторы экономики;

- привлечение финансовых ресурсов на финансирование инновационных программ, в том числе по импортозаменяющей продукции;

- пополнение бюджетов всех уровней.

Для решения проблемы перевода теневой экономики в зону прозрачного ведения хозяйства следует предпринять ряд мероприятий в области совершенствования финансово-кредитной системы и нормативно-правовой базы ведения бизнеса.

К таким мероприятиям можно отнести:

- создание благоприятного предпринимательского климата;

- совершенствование законодательной базы и мониторинга деятельности экономических структур;

- разработка оптимального налогообложения;

- государственная поддержка бизнеса в социально значимых и инновационных сферах;

- переструктуризация сфер хозяйственной деятельности (поддержка промышленного и сельскохозяйственного производства, демонополизация торговых сетей);

- совершенствование кредитно-финансовой системы в сторону поддержки отечественного производства.

Список использованных источников:

1 Вадюхина Р.Р. Теневая экономика в России и ее криминальный характер. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Уфа: УОП УЮИ МВД РФ, 2001

2 Седова Н.Н. Неформальная экономика в теории и российской практике.// ОНС – 2013 - №3

3 Яковлев А.А. Экономика «черного нала» в России: специфика и масштабы явления, оценка общественных потерь.// Вопросы статистики – 2014 - №8

Першина К.В.- студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Корюкина Н.В. –ст. преподаватель кафедры «Экономика»

СТАРЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Старение населения – наиболее характерное демографическое явление современной эпохи, обусловленное множеством факторов, включающих особенности воспроизводства населения, санитарно - демографические последствия войн, снижение рождаемости, миграция и отток из регионов лиц молодого возраста, увеличение продолжительности жизни.

В настоящее время наблюдается тенденция к постарению населения Земли, которая отражается в краткосрочных (2006 г.) и долгосрочных (2030 г.) прогнозах процесса глобального постарения населения в возрасте 60 лет и старше и особенно в возрастной группе 80 лет и старше. С точки зрения прогнозистов, преобладающее большинство среди пожилых будут составлять женщины; при этом будет наблюдаться неуклонное уменьшение населения до 15-летнего возраста.

Старением населения демографы называют увеличение относительной доли лиц пожилого возраста. Население страны считается постаревшим или стареющим, когда эта доля превышает 7–8 % общей его численности. В большинстве экономически развитых государств Запада к категории пожилых принято относить людей 65 лет и старше. В некоторых странах (в развивающихся и в России) границей считают 60 лет. Вообще граница пожилого возраста всегда будет условной, поскольку психологические, биологические или социальные параметры останутся индивидуальными.

В некоторых странах, например во Франции и Швеции, первые признаки старения населения наметились еще в прошлом столетии, но никогда раньше увеличение доли старших возрастов не происходило так быстро и стремительно, как ныне.

Сейчас в 15 странах ЕС, где проживает 374 млн чел. (1998 г.) около 57 млн, т. е. в среднем 15 %, находятся в возрасте 65 лет и старше. Самая молодая страна – Ирландия (11,5 %), а самая старая – Швеция (17,5 %). Однако в ближайшие десятилетия разрыв будет уменьшаться. Во втором десятилетии XXI в. доля стариков в странах ЕС достигнет пика, ибо в

пожилой возраст вступят поколения, родившиеся в период послевоенного бэби-бума (1946–1964 гг.). По сравнению с западноевропейскими странами США – более молодое государство: лиц 65 лет и старше здесь менее 13 %. В России пятая часть населения (по данным 1999 г.) – пожилые люди.

Причины старения населения в странах мира двойственны. С одной стороны, это спад рождаемости, который приводит к сокращению доли детей и молодежи. С другой – рост продолжительности жизни. Например, средняя ожидаемая при рождении продолжительность жизни в странах ЕС в целом в 1996 г. превысила 80 лет для женщин и 74 года для мужчин. Дольше всех живут в Швеции, меньше других – в Португалии.

Старение населения имеет экономические и социальные последствия, проявляющиеся повсеместно.

Во-первых, увеличивается доля пенсионеров по возрасту. На пенсионные фонды ложится непомерное бремя расходов на выплату пенсий, так как сокращается удельный вес работоспособного населения, делающего взнос в эти фонды.

Во-вторых, увеличение доли пожилых людей ставит перед обществом задачу организации ухода за ними, тем более, что удельный вес лиц старческого возраста растет быстрее, чем доля пожилых людей в целом. Процесс "старения пожилых" особенно существенен для государственных органов, разрабатывающих социальную политику, служб, призванных помогать беспомощным старикам. Кто будет ухаживать за престарелыми? Кто будет оплачивать этот уход? Эти и многие другие жизненно важные вопросы остаются безответными.

В-третьих, это медицинское обслуживание пожилых, потребность в котором по мере старения естественно возрастает. Медицинское обслуживание требует дополнительных средств, расширения сети медицинских, геронтологических учреждений, качественной перестройки системы здравоохранения.

В-четвертых, занятость пожилого населения, обеспечение работой "молодых пожилых", желающих работать (к "молодым пожилым" относят, как правило, людей до 70–75 лет). Это сложная проблема, поскольку рабочих мест не хватает и для лиц трудоспособного возраста.

Старение населения воздействует на структуру материального производства и сферы услуг, изменяя ассортимент товаров и услуг в соответствии с запросами пожилых клиентов. Для России старение населения имеет последствия также и для развития науки, образования, укрепления обороноспособности страны. Самый печальный демографический факт для России – сокращение населения по причинам низкой рождаемости, гибели преимущественно молодых людей в зонах военных конфликтов и высокого уровня криминогенной обстановки во всех регионах страны.

Вопрос о социально-экономических последствиях старения населения широко обсуждается в научных и общественно-политических кругах стран ЕС, находит место и в деятельности правительства России. В материалах Всемирной ассамблеи по проблемам старения отмечается, что в развитых

странах с помощью государственной политики следует ограничить ранний выход на пенсию, отменить вычеты в пенсионный фонд из зарплаты пенсионеров, продолжающих работать, повысить привлекательность рабочей среды для пожилых, ввести для них более удобный подвижный график работы. Общий вывод Ассамблеи: старение населения не обязательно вызовет тяжелые экономические трудности. Совещание экспертов стран ЕС, состоявшееся в 1993 г. по поводу “политики благосостояния пожилых”, указало, что к пожилым не следует относиться как иждивенцам, зависимой от общества прослойке. Страны ЕС уже немало сделали для достойной жизни пожилого населения, принят ряд мер и в России. Но всеобъемлющая государственная политика еще ждет своей разработки.

Список использованных источников:

1 Демография: учебное пособие/ О.В. Гокова. – Омск: Изд-во Ом.гос. ун-та, 2014 – 424 с. – Режим доступа: http://www.biblioclub.ru

2 http://dmo.econ.ru/demografia («Демография России и Российской Империи».Сайт МГУ им. М.В.Ломоносова)

Попова К.- студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Багрецов Н.Д. – к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика»

НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ФОРМИРОВАНИИ ГРАНИЦ ОТРАСЛЕЙ И КЛАСТЕРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

С развитием информационных технологий оборудование меняется принципиальным образом. Оно состоит не только из механических и электрических деталей, и включает в себя датчики, память, микропроцессоры, программное обеспечение, т.е. обладает способностью взаимодействовать и обмениваться данными с другим оборудованием. Так появилась «умная» техника, которая положила начало новой эпохи в конкурентной борьбе.

«Умные» технологии открывают новые возможности в совершенствовании и развитии продуктов в смысле их функциональности, надежности, мощности. Изменение в самой природе изделий приводят к тому, что разрушаются цепочки создания стоимости, компаниям приходится переосмысливать все, что они делают, и преобразовывать своё производство. Изменяется так же основа отраслей и основы конкуренции, в результате перед компаниями открываются новые перспективы, и они сталкиваются с новыми угрозами. Передвигаются границы отраслей, появляются новые

сектора. Многим компаниям приходится заново отвечать на главный вопрос : В чем суть нашего бизнеса?

Для «умных» технологий нужна новая стратегия создания стоимости и получения прибыли, использование огромных массивов новых данных об эксплуатируемом оборудовании. Иначе формируются отношения с партнерами в условиях , когда меняются границы отраслей и предприятия начинают играть новые роли.

Следует отметить что, само выражение «интернет вещей» свидетельствует о постоянном увеличивающемся количестве «умного» оборудования и его новых возможностях, но этот термин не помогает понять саму суть феномена интернет, что бы и кого бы он ни объединял - хоть людей, хоть вещи, это просто механизм передачи информации. Не интернет делает «умную» продукцию принципиально иной, а новая природа вещей, которая обладает неисчерпаемым потенциалом и отрывает новую эпоху в конкуренции.

За последние 50 лет информационные технологии (ИТ) произвели 2 переворота в конкуренции и стратегии; сейчас мы стоим на пороге третьего. До появления нынешних Информационных Технологий продукция была механической, а все операции в цепочке создания стоимости производились, так сказать, в ручную, с помощью «бумажного» и устного общения .Первая волна ИТ- все этапы в цепочке создания стоимости были автоматизированы от заказа до оплаты счетов, проектирования и планирования ресурсов. Производительность резко выросла - от части потому, что можно было собрать и проанализировать большой объём данных для каждого вида деятельности. Компании задумались: как воспользоваться всеми плюсами информационных технологий, но при этом следовать своей особой стратегии не такой, как у конкурентов.

Появление интернета и недорогих технологий коннективности вызвало 2-ую волну Информационных Технологий - трансформации, она пришлась на 1980-е и 1990-е. Тогда появилась возможность координировать и интегрировать работу сотрудников компании, взаимодействовать с внешними поставщиками , дистрибуторами, потребителями , а интернет позволил собирать в одно целое цепочки поставок, звенья которой, порой находятся по всему миру. Следствием первых двух волн стало колоссальное увеличение производительности и рост экономики. Но если цепочка создания стоимости претерпела трансформацию, то саму продукцию эти волны обошли стороной. В настоящее время развивается 3-я волна: Информационные Технологии становятся частью самих продуктов. Встроенные датчики, процессоры вместе с блоком, где находятся и анализируются данные о продукте и выполняются некоторые прикладные программы, все это повышает функциональность и эффективность техники. Эта более совершенная техника позволит экономике подняться на еще более высокий уровень производительности. Кроме того, по мере производства такого оборудования цепочка создания стоимости опять будет изменяться, ведь его будут иначе проектировать, рекламировать, изготавливать,

обслуживать, а значит, появится потребность в новых видах профессиональной деятельности в производственной аналитике и защиты данных. Это вызовет следующую волну повышения производительности. То есть третья Информационно Технологическая волна может оказаться еще более мощной ,вызвать к жизни еще больше инноваций, еще более мощный рост производительности и экономики в целом ,чем первые две. Есть три основные ипостаси «умной» техники»: Физическая, Интеллектуальная, и Коннективная.

Интеллектуальная усиливает и дополняет возможности и ценность физической, а коннективная - интеллектуальную, позволяя ей иногда существовать вне собственного физического продукта. Так запускает вечный двигатель совершенствования «умных» технологий.

Физическая ипостась- это механические и электрические детали оборудования, в машине, скажем, - двигатель, шины и аккумуляторы.

Интеллектуальная – Это датчики, микропроцессоры, память, элементы управления, ПО, как правило, встроенная операционная система и усовершенствованный пользовательский интерфейс. В автомобиле это блок управления двигателем, антиблокировочная тормозная система, автоматические стеклоочистители и сенсорные панели. Во многих видах оборудования ПО заменяет некоторые «физические» детали или позволяет по одному физическому устройству работать на нескольких уровнях.

Коннективность - это антенна, порты для обеспечения соединения с продуктом.

Коннективность бывает трех видов, все три могут существовать разом: один к одному (продукт соединен с производителем или другим продуктом через порт или интерфейс; пример: Автомобиль и диагностическое оборудование.); один ко многим (Центральная система постоянно или периодически соединяется сразу со многими другими. Пример: все системы многих автомобилей Тесло управляются через единый компьютерный модуль производителя.); многие ко многим (Несколько машин соединено со многими другими и, как правило, с внешними источниками данных. Разная сельхозтехника соединена друг с другом и с источником геолокационной информации, чтобы можно было координировать и оптимизировать сельхоз работы. Пример: автоматические культиваторы вносят азотное удобрение на заданную глубину и с определенными интервалами, а за ними идут сеялки и сыплют семена.) Коннективность выполняет двойную задачу: Во - первых обеспечивает обмен информацией между оборудованием и его окружением, его производителем и его пользователем, другими машинами и системами. Во-вторых, некоторые функции физического устройства могут существовать в его базе. (Например в новой беспроводной акустической системе Wi - Fi Bose приложение к смартфону через базу закачивает музыку из интернета в систему.

Благодаря интеллекту и коннективности, у оборудования появляется новый набор функций: мониторинг, управление, оптимизация и

автономность. Каждая функция оказывается своего рода ступенькой для следующего уровня, например, функция мониторинга служит основой для управления, оптимизации и автономности техники. Предприятие может само выбирать такой набор функций, чтобы ее продукты были востребованы, а значит укрепляли бы конкурентные позиции.

«Умные» технологии меняют суть конкуренции и расширяют понятие отрасль. Конкуренция в отрасли идет из-за всей совокупности сопутствующих, необходимых устройств, без которых нельзя обойтись. Функционирование одного продукта максимально согласовано с работой других. Раньше конкурировали отдельные изделия, теперь - работа системы изделий, где производитель лишь одно из звеньев. Сейчас он предлагает пакет «умного» оборудования, услуг, которые оптимизируют результаты работы системы в целом, так под отраслью понимается не производство тракторов, а оптимизация сельхозтехники. В границы отраслей теперь включаются и системы систем- компоненты разрозненных систем, которые можно координировать и оптимизировать.

Предприятиям в данном случае необходимо расширять свою отрасль, чтобы стать интегратором решений, а не поставщиком комплектующих, это может привести к слиянию отраслей. Могут появиться новые игроки, которые будут использовать весь потенциал «умных» технологий и их стратегии будут «беспродуктными», т.е. конкурентным преимуществом для них будут не продукты, а связывающие их системы. Чтобы добиться устойчивого конкурентного преимущества в условиях изменения границ отраслей необходимо, полагаясь на основные принципы стратегии, выпускать продукцию отличную от других и работать с меньшими издержками, тогда прибыль и рост будут выше, чем в отрасли.

Высокая операционная эффективность (ОЭ) достигается, если во всех звеньях цепочки создания стоимости применяются передовые методы работы, новейшие технологии, оборудование, новаторские технологии продаж, решения и принципы управления системных поставок. Но Операционная Эффективность не стабильна, т.к. конкуренты тоже внедряют новые технологии. Поэтому необходимо определиться со своим особым стратегическим позиционированием. Предприятие должно понять, как оно будет создавать стоимость для своих потребителей. «Умные» технологии задают новые стандарты эффективности, повышая планку в том, что касается лучших методов работы. Каждому предприятию необходимо решать, как сделать свою продукцию «умной» и как сделать цепочку создания новаторской стоимости.

Проектирование «умного» оборудования ведется на совершенно новых принципах. Это стандартизация «железа» при индивидуализации ПО-решения, которые предполагают персонализацию, постоянное обновление продукта, профилактическое, расширенное или дистанционное обслуживание. При этом необходимо учитывать скорость в разработке «железа» и ПО.

Техобслуживание повышается за счет поступления информации о работе оборудования в режиме реального времени, что позволяет сократить простои.

Собирая и анализируя данные о работе оборудования, предприятия лучше понимают, что нужно клиентам, так они лучше могут сегментировать рынки, можно быстро и эффективно модернизировать продукцию, совершенствуя ПО, а не «железо».

Возрастает необходимость в защите информации, которой устройства обмениваются между собой. Надо защищать их от несанкционированного доступа и обеспечить безопасный доступ для обмена данными с другими корпоративными системами. Путь к конкурентному преимуществу, в конечном счете, зависит от стратегии, каждое решение предполагает выбор из десяти вариантов стратегических решений и каждое должно отражать уникальную ситуацию предприятия.

Предприятие должно сделать свой стратегический выбор, помня, что каждое решение необходимо согласовывать с остальными. Но значимость «умных» технологий еще сильнее, т.к. от них зависит дальнейшее развитие экономики.

Третья Информационно технологическая – волна приведет к совершенствованию продуктов и появится больше возможности удовлетворить потребности бизнеса и простых людей. Многие виды продукции станут эффективнее, безопаснее, надежнее, что поможет сохранить природные ресурсы. Бизнес и власть должны общими усилиями профессионально подготовить трудящихся всех групп, что бы они могли вписаться в новые условия и договориться о правилах и требованиях необходимых для того что бы устанавливать стандарты,расширять инновационную деятельность , защищать информацию и пресекать попытки помешать прогрессу.

Умные технологии полностью изменят структуру отраслей. Концепция пяти сил, запускающих механизм конкуренции, поможет понять суть этих изменений.

Рыночная власть покупателей

покупатели привыкают к продукции какой – либо компании и отказываются покупать продукцию других компаний из- за недоверия по этому каждая компания стремиться сделать все, что возможно в интересах покупателей.

Угроза со стороны новых игроков

на рынке умной техники новые игроки сталкиваются с препятствиями нового типа, прежде всего это высокие постоянные издержки вызванные усложнением продукции, встроенными технологиями и множеством уровней новой ИТ – инфраструктуры.

Расширяется функциональность продукции и входной барьер для новичков становиться еще выше входные барьеры повышаются и когда идущие в ногу со временем компании старожилы начинают собирать данные о работе своего оборудования и на их основе совершенствовать свою

продукцию и ее послепродажное техобслуживание и к тому же умная техника теснее привязывает клиентов к ее производителям, а издержки на смену поставщиков постоянно растут, что еще сильнее препятствует появлению новых игроков на рынке.

Но входные барьеры снижаются, если умная продукция новичков несопоставима лучше представленных на рынке или, если из - за новых технологий обесцениваются активы старожилов.

Угроза со стороны альтернативной продукции

Умная техника - это более высокое качество работы больше возможностей учитывать конкретные нужды конкретного клиента, более высокая ценность для потребителя, чем у традиционных продуктов-заменителей что уменьшает угрозу их вытеснения и повышает рентабельность отрасли. Но во многих отраслях умные технологии порождают новые риски: например, из-за того что у них более широкий набор функций, чем у традиционных продуктов.

Рыночная власть поставщиков

Поставщики так же имеют свою власть своей продукцией захватывая все больше и больше людей и большую часть рынка постоянно создавая что то новое они начинают диктовать рынку свои условия

Изменение границ отраслей

Изменение характера конкуренции в отраслях и расширение границ отраслей и кластеров происходит по мере изменения основ конкуренции: отдельное оборудование уступает место системам связанных между собой компонентов, а потом системам нескольких систем. Конкурентам тракторостроительной компании может оказаться целая отрасль автоматизации сельхоз производства умные технологии давно завоевали свою львиную долю современного рынка и поэтому каждая компания производящая умное оборудование пытается побороть конкурентов, которых становиться с каждым днем все больше, нам же нужно приобретать продукцию той компании, которая подтвердила качество своей продукции временем.

Список использованных источников:

1 Кластерный подход к экономическому развитию территорий. Дарнев Я.Н. В кн. Практика экономического развития территорий: опыт ЕС и России.М.: «Сканрус», 2001г.

2 Портер М. Международная конкуренция. - М., Международные отношения, 2003г.

Хмелевская Д.В.- студентка курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Багрецов Н.Д. – к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика»

НОВАЯ ЭПОХА В КОНКУРЕНЦИИ – УМНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

С развитием информационных технологий оборудование меняется принципиальным образом. Оно состоит не только из механических и электрических деталей, но и включает в себя датчики, память, микропроцессоры, программное обеспечение, т.е. обладает способностью взаимодействовать и обмениваться данными с другим оборудованием .Так появилась «умная» техника, которая положила начало новой эпохи в конкурентной борьбе.

«Умные» технологии открывают новые возможности в совершенствовании и развитии продуктов в смысле их функциональности, надежности, мощности. Меняются границы отраслей и появляются новые сектора экономики, т.е. меняется суть бизнеса.

Для «умных» технологий нужна новая стратегия создания стоимости и получения прибыли, использование огромных массивов новых данных об эксплуатируемом оборудовании. Иначе формируются отношения с партнерами в условиях, когда меняются границы отраслей и предприятия начинают играть новые роли.

Следует отметить, что не интернет делает «умную» продукцию принципиально иной (интернет-механизм передачи информации), а новая природа вещей, которая обладает неисчерпаемым потенциалом и отрываю новую эпоху в конкуренции.

За последние 50 лет информационные технологии (ИТ) произвели 2 переворота в конкуренции и стратегии; сейчас мы на пороге третьего. Первая волна ИТ- все этапы в цепочке создания стоимости были автоматизированы от заказа до оплаты счетов, проектирования и планирования ресурсов. Производительность резко выросла в т.ч. и за счет сбора и обработки огромного объема информации по каждому виду деятельности, что привело к разработке своей уникальной стратегии разработанной на основе информационной технологии.

Появление интернета и недорогих технологий коннективности вызвало 2-ую волну ИТ - трансформации, это дало возможность координировать и интегрировать работу сотрудников, взаимодействовать с поставщиками, дистрибуторами, потребителями, а интернет позволил собирать в одно целое цепочки поставок, звенья которой, порой находятся по всему миру. Итог первых двух волн - резкое повышение производительности и росте экономики, но изменились цепочки создания стоимости, а не сама продукция.

В настоящее время развивается 3-я волна: ИТ становятся частью самих продуктов. Встроенные датчики, процессоры вместе с блоком, где находятся и анализируются данные о продукте и выполняются некоторые прикладные программы, все это повышает функциональность и эффективность техники. Эта техника увеличит производительность, и цепочка создания стоимости вновь будет меняться. Так третья волна будет более мощной, что приведет к более мощному росту инноваций, производительности труда и экономики в целом.

Есть 3 ипостаси «умной» техники: физическая, интеллектуальная и коннективная.

Интеллектуальная усиливает и дополняет возможности и ценность физической, а коннективная- интеллектуальную, позволяя ей иногда существовать вне собственного физического продукта. Так запускает вечный двигатель совершенствования «умных» технологий.

Физическая ипостась- это механические и электрические детали оборудования.

Интеллектуальная - это датчики, микропроцессоры, ПО , встроенные операционные системы, пользовательский интерфейс.

Коннективность - это антенна, порты для обеспечения соединения с продуктом.

Коннектиность бывает трех видов: один к одному (автомобиль и диагностическое оборудование); один ко многим (один компьютер управления многими продуктами); многие ко многим (разная сельхозтехника соединена друг с другом).

Коннективность выполняет двойную задачу: 1) обеспечивает обмен информацией между оборудованием и окружением, производителем и пользователем, другими машинами и системами. 2) некоторые функции физического устройства могут существовать в его базе.

Благодаря интеллекту и коннективности, у оборудования появляется новый набор функций: мониторинг, управление, оптимизация и автономность. Каждая функция оказывается своего рода ступенькой для следующего уровня, например, функция мониторинга служит основой для управления, оптимизации и автономности техники. Предприятие может само выбирать такой набор функций, чтобы ее продукты были востребованы, а, значит, укрепляли бы конкурентные позиции.

Конкурентоспособность и прибыльность предприятий зависит от изменения отраслей под воздействием «умных» технологий. Сочетание и сила пяти конкурентных сил: (представленных на слайде) определяют характер конкуренции в отрасли и прибыльность игроков. «Умные» технологии сильно влияют на структуру многих отраслей, это уже было в период предыдущих ИТ - волн.

«Умные» технологии меняют суть конкуренции и расширяют понятие отрасль. Конкуренция в отрасли идет из-за всей совокупности сопутствующих, необходимых устройств, без которых нельзя обойтись. Функционирование одного продукта максимально согласовано с работой

других. Раньше конкурировали отдельные изделия, теперь - работа системы изделий, где производитель лишь одно из звеньев. Сейчас он предлагает пакет «умного» оборудования, услуг, которые оптимизируют результаты работы системы в целом, так под отраслью понимается не производство тракторов, а оптимизация сельхозтехники. В границы отраслей теперь включаются и системы систем- компоненты разрозненных систем, которые можно координировать и оптимизировать.

Предприятиям в данном случае необходимо расширять свою отрасль, чтобы стать интегратором решений, а не поставщиком комплектующих, это может привести к слиянию отраслей. Могут появиться новые игроки, которые будут использовать весь потенциал «умных» технологий и их стратегии будут «беспродуктными», т.е. конкурентным преимуществом для них будут не продукты, а связывающие их системы. Чтобы добиться устойчивого конкурентного преимущества в условиях изменения границ отраслей необходимо, полагаясь на основные принципы стратегии, выпускать продукцию отличную от других и работать с меньшими издержками, тогда прибыль и рост будут выше, чем в отрасли.

Высокая отраслевая эффективность (ОЭ) достигается, если во всех звеньях цепочки создания стоимости применяются передовые методы работы, новейшие технологии, оборудование, новаторские технологии продаж, ИТ-решения и принципы управления системных поставок. Но ОЭ не стабильна, т.к. конкуренты тоже внедряют новые технологии. Поэтому необходимо определиться со своим особым стратегическим позиционированием. Предприятие должно понять, как оно будет создавать стоимость для своих потребителей. «Умные» технологии задают новые стандарты эффективности, повышая планку в том, что касается лучших методов работы. Каждому предприятию необходимо решать, как сделать свою продукцию «умной» и как сделать цепочку создания новаторской стоимости.

Следует отметить, что «умные» технологии влияют на разработку новых изделий, техобслуживание, маркетинг, управление персоналом и безопасность, а эти изменения отражаются на стратегических решениях.

Проектирование «умного» оборудования ведется на совершенно новых принципах. Это стандартизация «железа» при индивидуализации ПО-решения, которые предполагают персонализацию, постоянное обновление продукта, профилактическое, расширенное или дистанционное обслуживание. При этом необходимо учитывать скорость в разработке «железа» и ПО.

Техобслуживание повышается за счет поступления информации о работе оборудования в режиме реального времени, что позволяет принимать превентивные меры и сократить простои.

Собирая и анализируя данные о работе оборудования, предприятия лучше понимают, что нужно клиентам, так они лучше могут сегментировать рынки, можно быстро и эффективно модернизировать продукцию, совершенствуя ПО, а не «железо».

Возрастает необходимость в защите информации, которой устройства обмениваются между собой. Надо защищать их от несанкционированного доступа и обеспечить безопасный доступ для обмена данными с другими корпоративными системами. Путь к конкурентному преимуществу, в конечном счете, зависит от стратегии, каждое решение предполагает выбор из десяти вариантов стратегических решений и каждое должно отражать уникальную ситуацию предприятия.

Предприятие должно сделать свой стратегический выбор, помня, что каждое решение необходимо согласовывать с остальными. Но значимость «умных» технологий еще сильнее, т.к. от них зависит дальнейшее развитие экономики.

Третья ИТ-волна приведет и к совершенствованию продуктов и появится больше возможности удовлетворить потребности бизнеса и простых людей. Многие виды продукции станут эффективнее, безопаснее, надежнее, что поможет сохранить природные ресурсы. Бизнес и власть должны общими усилиями выработать правила и требования для того чтобы установить стандарты и требования, необходимых для того чтобы расширять инновационную деятельность.

Список использованных источников:

1. HBR- R.RU август 2014г.

РАЗДЕЛ 2. ОБРАЗОВАНИЕ. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВА

Быкова П. - студентка 3 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Шепелина Н. А. - ст. преподавателькафедры «Экономика»

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В РФ в настоящее время наблюдается сокращение количества обучающихся по программам высшего образования, так в 2013-2014 году количество студентов уменьшилось на 500 тысяч, а в ближайшие 5-6 лет количество студентов может сократиться вдвое. Модель эффективного контракта поможет оптимизировать работу профессорско-преподавательского сообщества в условиях снижения нагрузки и позволит повысить качество образовательных услуг. Модель эффективного контракта поможет оптимизировать работу профессорско-преподавательского сообщества в условиях снижения нагрузки», - отметил член Общественной палаты РФ Азамат Тлисов.

26 ноября 2012 года Правительство РФ утвердило «Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г., которая предусматривает повышение средней зарплаты работников учреждений образования. Для достижения поставленной цели была предложена модель эффективного контракта. Она отличается от общепринятой системы трудовых договоров тем, что в контракте конкретизируются показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставленных услуг[3].

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора.

В сфере образования введение эффективного контракта обосновано необходимостью исправления недостатков, обнаружившихся в ходе внедрения и применения новой системы оплаты труда (НСОТ), внедряемой на протяжении последних лет. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом

результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В настоящее время в образовательных организациях проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогом. Предполагается, что с введением этого контракта представления о труде педагога, как о низкооплачиваемом и непрестижном останутся только в воспоминаниях.

Введение эффективного контракта определено:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее - Программа);

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - Рекомендации);

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее - Письмо).

6.Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Цель введения эффективного контракта - повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Задачи введения эффективного контракта:

- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
- установление соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат;
- отмена неэффективных стимулирующих выплат;
- использование при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

В соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 № 792-р под "эффективным контрактом" понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

-системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

-системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;

-системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;

-подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Определение эффективного контракта дано в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р:«Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

1.Трудовая функция;

2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности;

3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

Заметим, что изменения определенных сторонами условий трудового договора согласно статье 72 ТК РФ допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

В практике работы образовательных организаций наиболее проблемным в системах оплаты труда работников является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за работу в ночное время;

ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

Достижение целей Программы будет осуществлено в 3 этапа.

I этап (2012 - 2013 годы):

- формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

- повышение оплаты труда категориям работников учреждений

- организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы

- актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

- заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014 - 2015 годы):

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016 - 2018 годы):

- завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

- обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);

- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;

- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений [1].

2 марта 2015г. в Общественной палате РФ проректоры столичных вузов представили опыт внедрения системы эффективного контракта в высшей школе. По итогам работы круглого стола Комиссия ОП РФ по развитию науки и образования намерена подготовить рекомендации профильному ведомству и вузам по внедрению нового формата трудовых отношений.

Проректор Московского государственного университета экономики, статистики и информатики Светлана Кочерга представила успешный опыт применения модели эффективного контракта. В качестве критериев были выбраны показатели учебной и научно-методической деятельности, участие в подготовке научных кадров. Она рассказала, что по итогам первого года работы модели эффективного контракта, целый ряд количественных показателей научной работы вуза существенно вырос. Так, количество научных публикаций студентов увеличилось почти на четверть, а количество цитирований статей в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) — более чем вдвое[3].

Программа новой системы оплаты труда предусматривает принципы и элементы эффективного контракта. В частности, в трудовом договоре с каждым работников должны быть уточнены и конкретизированы трудовые обязанности, показатели и критерии эффективности деятельности, размеры вознаграждений, размеры поощрений за достижение коллективных результатов труда, обеспечение прозрачности оплаты труда (условия получения вознаграждений должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования). Показатели и критерии должны быть измеримыми.

Эффективный контракт предполагает установление норм труда. «Эффективный контракт» предполагает установление норм труда педагогических работников в локальных актах образовательной организации,

а также определение в локальных актах и в трудовом договоре фактического содержания и объема трудовых функций каждого работника. Такое нормирование позволяет точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого работника. Поэтому введение «эффективного контракта» должно повлечь за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.

Программа ориентирует на повышение эффективности каждого работника, учреждения, отрасли. В сфере образования понятие эффективности необходимо скорректировать. Эффективность как экономическая категория, как правило, – это отношение полезных результатов к затраченным ресурсам, что предполагает достижение более высокого результата относительно издержек, т.е. так же и достижение прежнего результата с наименьшими затратами. Последнее неприменимо к оценке работы педагогических работников, перед которыми стоит задача повышения качества, результативности (продуктивности) работы, в т.ч. с возможным увеличением издержек, например, трудозатрат, материальных вложений и др. В трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками на принципах эффективного контракта, должны устанавливаться показатели и критерии качества (результативности, продуктивности), а не эффективности.

Введение «эффективного контракта» связано с проблемами и рисками. При этом основной проблемой являются разработка измеримых показателей результатов работы педагога. Основным же риском представляется опасность «скатывания» деятельности педагогов к деятельности «по производству показателей» (имитации показателей) вместо достижения нужного результата.

«Эффективный контракт» должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Конкретный размер зарплаты увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации.

Вместе с тем, инструмент эффективного контракта может быть использован для того, чтобы выстроить единую систему требований к персоналу образовательной организации, вытекающую из требований к деятельности самой образовательной организации, зафиксированной в ФГОС, в дорожных картах, государственном и муниципальном задании, программе развития и иных подобных документах. В случае, если эффективный контракт будет разрабатываться, исходя из реальных требований к качеству работы образовательной организации, которые будут транслированы в виде требований к должностным обязанностям, к качеству работы и к квалификации конкретных сотрудников, тексты трудовых договоров станут подробнее, и облегчат управленческую работу в образовательной организации, будут работать на достижение ее целей. В

случае же, если такая работа не будет проведена, эффективный контракт просто увеличит объем текста в трудовом договоре, без каких-либо положительных эффектов от данного увеличения[2].

Список использованных источников:

1.http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom/
2.http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/obuchenie/moduli/professionalnoe-obrazovanie/9-03
3.http://www.ug.ru/news/14422

Вотинова Е.И. - студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Ищенко Н.В. - ст. преподаватель кафедры
«Математика и прикладная информатика»

ИНТЕРНЕТ КАК СПОСОБ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ

Компьютерные технологии вошли в нашу жизнь довольно недавно. Но это не мешает им занимать одно из главных мест в быту, на работе и в отдыхе любого человека. Благодаря компьютерам мы ведем учет наших дел, общаемся с людьми по всему миру, заключаем сделки и получаем много новой информации. Если еще лет пять назад большая половина пользователей компьютеров и интернета не знали о том, что такое интернет магазины, то сегодня ситуация изменилась в корне: все большее и большее количество людей стремятся делать покупки именно по интернету. Согласно маркетинговым исследованиям, 10 процентов жителей Земли (а это 627 млн. человек) регулярно совершают покупки в Интернет-магазинах. Только в России товары он-лайн приобретают до 12 млн. человек ежегодно, и эта цифра растет с астрономической скоростью.

Электронная коммерция относительно других областей экономики имеет не большую историю, и насчитывает чуть более двух десятилетий. Причем за это время она прошла огромнейший путь становления благодаря интенсивному развитию, и сейчас в бизнесе занимает лидирующие позиции. Начало электронной коммерции положили технологии автоматической продажи авиабилетов, автоматизации на предприятиях и развитие пластиковых карт. [1]

Первый виртуальный магазин специализировался на книгах, и этому было логичное объяснение. Именно книги на протяжении нескольких десятилетий было принято покупать по печатным каталогам. Чарльз Стэк просто оцифровал эти каталоги и разместил в сети. Постепенно кроме книг стал появляться и другой ассортимент. Однако уже через несколько лет глобальная сеть получила распространение, а люди перестали относиться с

недоверием к интернет-трейдингу. Поэтому в 1994 году стартовал американский проект Amazon Джефа Бизоса. В какой-то момент разработчики столкнулись с проблемой оплаты покупок, произведенных с сайта. В октябре 1994 года компания FirstVirtual стала предлагать свои услуги по оплате товаров в интернете, и стала первой электронной платежной системой в Интернете. А через пару лет в 1996 году MasterCard и Visa объявили о создании открытого единого стандарта защиты расчетов в интернете с применением пластиковых карт.

Первый интернет-магазин в России появился в 1997 году в Москве. На момент его появления он, как и его предшественники в 1992 году, был полностью книжным. Через год в стране появляются первые интернет-проекты по интернет-банкингу. Запускается система интернет банкинга «Интернет Сервис Банк», разработанная Автобанком. И немногим позже, 10 апреля в 1998 году на финансовом российском рынке появляется первый виртуальный банк. В этом же году в апреле открывается и принимает первые заказы крупнейший интернет-магазин книг, аудио- и видеозаписей. Так же были созданы первые автоматические интернет-шлюзы, которые позволяли обрабатывать поступающие заказы за считанные секунды. То есть именно в этом году российский интернет-трейдинг осуществил резкий рывок вперед, который и определил его дальнейшее развитие. Именно в этом году в России появилось возможность заказать, просто выйдя в интернет подушки, одеяла и многое другое.

В рамках данного исследования был проведен опрос респондентов разных возрастных категорий. Им был задан ряд вопросов, касающихся использования интернета при выборе и покупке товара. На основе этих данных были построены следующие диаграммы. Среди ста опрошенных 78% женщины и 22% мужчины. Большинство респондентов (41%) в возрасте до 20 лет. 40% опрошенных в возрасте от 21 до 30 лет. Самая наименьшая категория – это респонденты в возрасте от 31 до 45 лет. Они составляют всего 9% (рисунок 1).

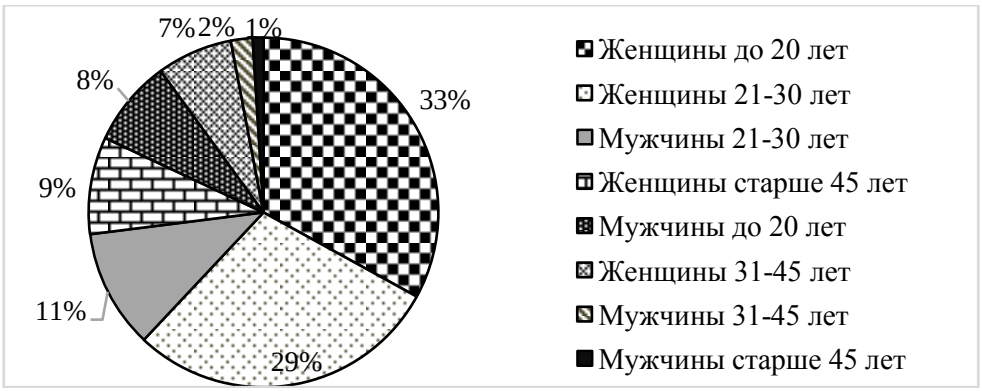


Рисунок 1 – Возрастные категории опрошенных респондентов

На вопрос используете ли Вы интернет при выборе товара, 59% опрошенных ответили, что иногда используют. 31% респондентов

используют часто. И всего 10% - не используют Интернет при выборе товаров. Деление на категории по возрасту показало, что даже респонденты старшего поколения используют возможности интернета при выборе товара (рисунок 2).

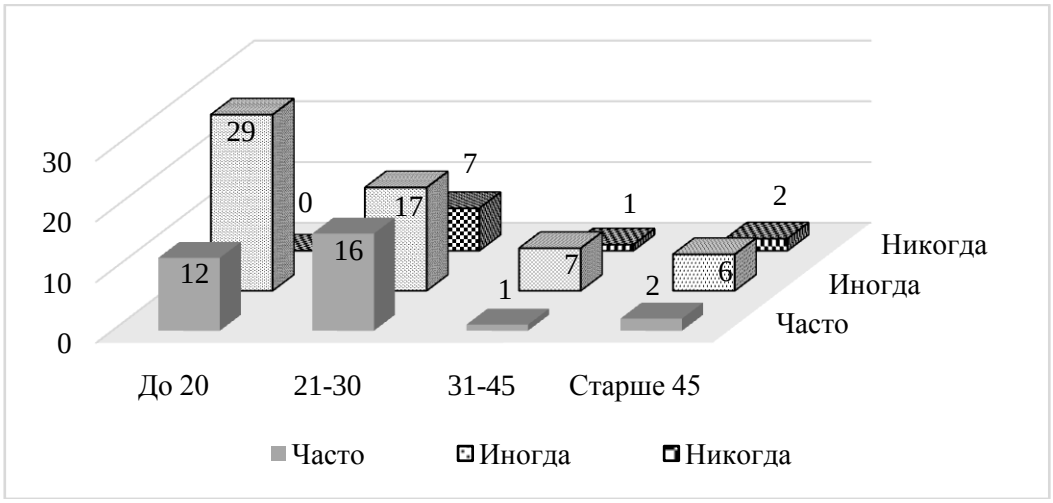


Рисунок 2 – Частота использования интернета при выборе товара

Следующая часть опроса показала, как часто респонденты прибегают к покупкам через интернет. На вопрос «Как часто Вы совершаете покупки через интернет?» 26% опрошенных ответили, что никогда не прибегали к такому методу торговли. 60% респондентов иногда пользуются услугами интернет-магазинов. Всего 14% часто используют интернет для покупки товара (рисунок 3).

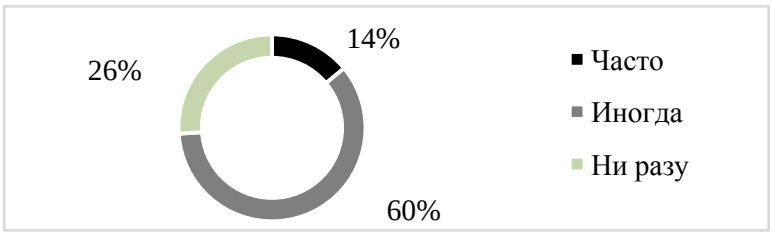


Рисунок 3 – Частота совершения покупок через интернет

Больше половины опрошенных (52%) не привлекают интернет-акции (рисунок 4).

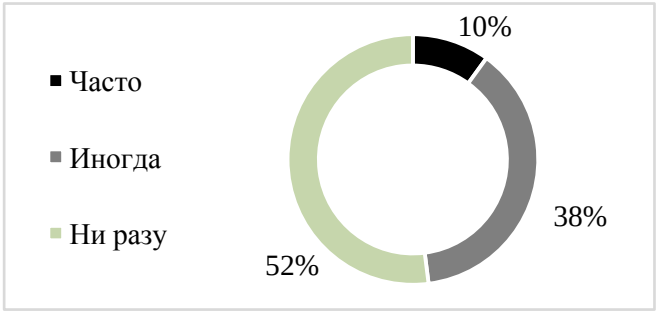
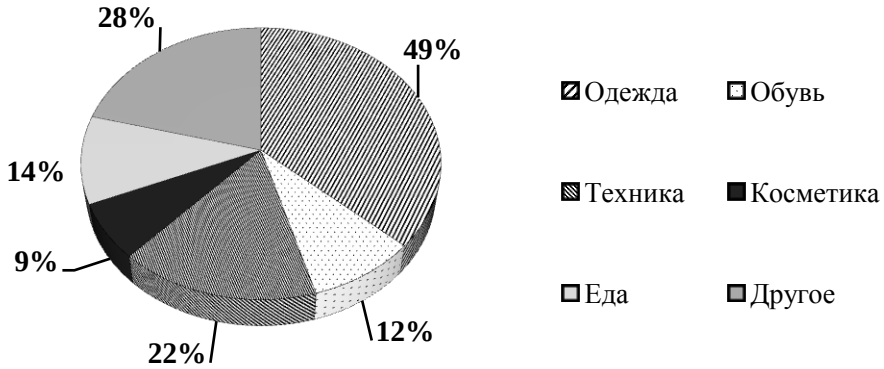


Рисунок 4 – Популярность акций и скидок, проводимых через интернет

Разнообразие спроса на ассортимент интернет – магазинов поражает. Респондентов интересуют: книги, аксессуары, электроника, товары для рукоделия и многое другое. Но чаще всего они приобретают одежду,



технику, и продукты питания (рисунок 5).

Рисунок 5 – Часто заказываемые через интернет товары

Результаты исследования показали, что чем старше опрошенные, тем меньше их волнуют сроки доставки и больше качество товара и надежность продавца(рисунок 6-9).

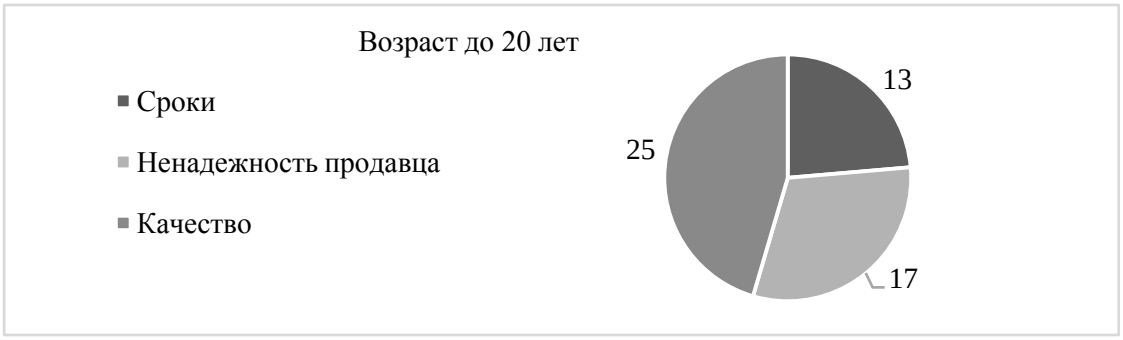


Рисунок 6 – Преграды, возникающие перед покупкой через интернет. Возраст респондентов до 20 лет

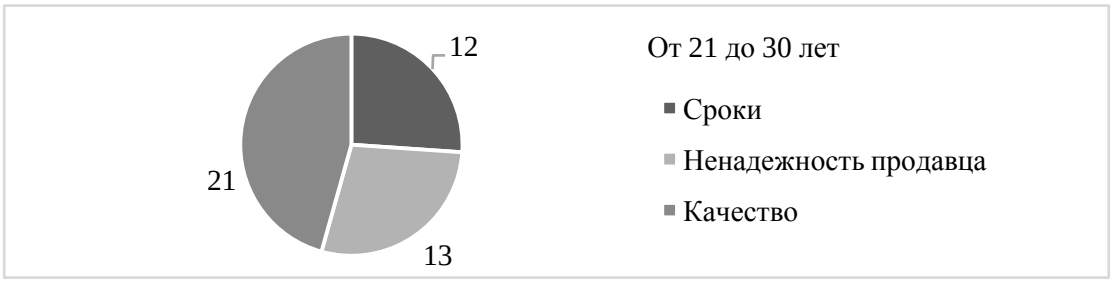


Рисунок 7 – Преграды, возникающие перед покупкой через интернет.

Возраст респондентов от 21 до 30 лет

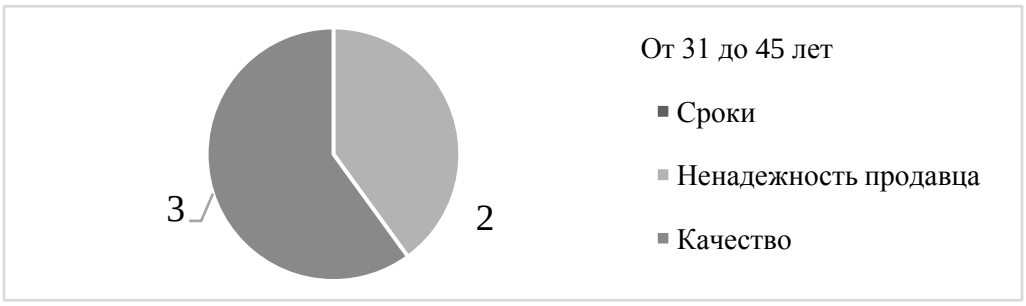


Рисунок 8 – Преграды, возникающие перед покупкой через интернет. Возраст респондентов от 31 до 45 лет

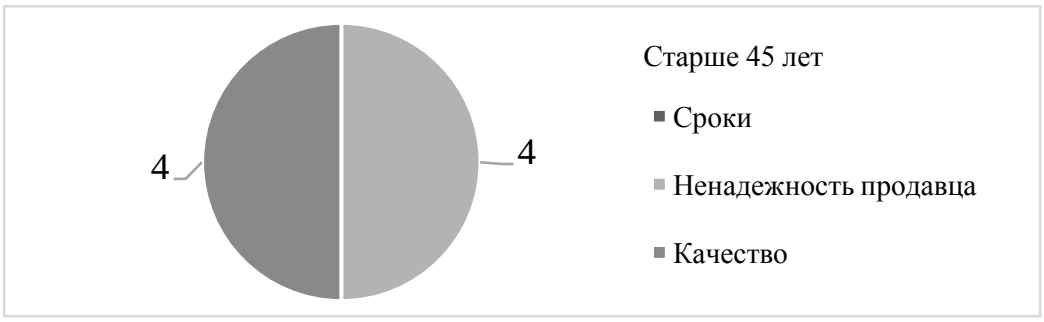


Рисунок 9 – Преграды, возникающие перед покупкой через интернет. Возраст респондентов старше 45 лет

Не смотря на разнообразие видов Интернет-торговли, самым предпочтительным остается интернет магазин с доставкой почтой. Дальше идет магазин, имеющий только сайт, т.е. возможность посмотреть и выбрать товар. Заказ осуществляется посредством телефона. Оплата после доставки. Забирать товар необходимо на почте или со склада в своем городе. Этот способ заказа предпочли 47 человек. Примерно пополам разделившись между доставкой до почты или до склада. Следом идут заказы через социальные сети, их предпочитают 30 опрошенных. При этом 20 выбирают личную встречу с продавцом и передачу денег из рук в руки. 10 респондентов готовы забирать товар на почте. И всего 13 человек из 100 пользуются услугами совместных закупок (рисунок 10).

Социальные сети активно используются как площадки для интернет-магазинов. Вне зависимости от возраста респонденты используют интернет-магазины в соц. сетях. При этом магазины местных продавцов пользуются большей популярностью (рисунок 11).



Рисунок 10 – Рейтинг популярности различных интернет магазинов

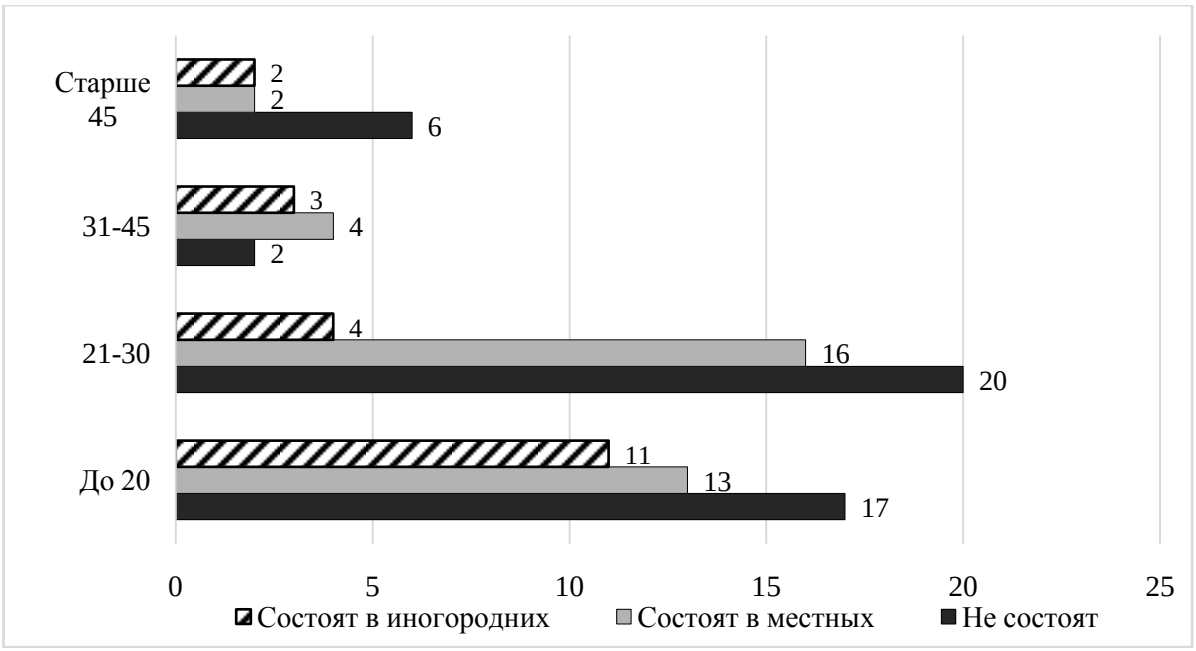


Рисунок 11 – Ответ на вопрос «Вы состоите в группах в социальных сетях, которые специализируются на продаже товаров?»

В ходе исследования выяснилось что, несмотря на то, что интернет магазины в мире прочно заняли свою нишу в жизни современного человека, спрос на интернет торговлю пока только набирает обороты. Покупка через интернет-магазины не достаточна популярна. Хотя преимущества очевидны:

– Во-первых, это широчайший выбор товаров.

– Во-вторых, это цены, которые становятся ниже за счет отсутствия необходимости оплаты труда продавцов-консультантов и аренды торговых площадей в центральных местах города.

– В-третьих, это круглосуточная доступность, благодаря которой можно выбирать себе новый диван хоть среди ночи, лежа на мягкой кровати.

– И еще одно преимущество, оказывается, цифровые магазины помогают удержаться от покупки ненужных товаров. Помогают на чисто психологическом уровне.

Для повышения интереса у покупателей к интернет-магазинам, продавцы должны приложить все усилия, чтобы сделать этот вид покупки товаров максимально удобным, простым, понятным и надежным.

Список использованных источников:

1. Панкратов Ф.Г., Солдатова Н.Ф. Коммерческая деятельность. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Феникс. - 2012. - 500 с.

2. Сидорович В.А. Курс экономической теории: - М.: «Дело и сервис», 2012 г. – 832 с.

Дерябина О., Багашева Р.- студенты 1 курса
Курганского филиала ОПУ ВПО «АТ и СО»

ПОЛИТИЧЕСКАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

В период становления и развития правового государства и гражданского общества существенное значение приобретает проблема гражданско-правовой и политической культуры, прежде всего, у подрастающего поколения. Важным индикатором политической позиции молодежи является ее отношение к институтам политической власти, гражданским институтам, которое выражается в ходе выборов. Молодежь составляет самую перспективную группу населения. Это основной электоральный резерв российского общества: каждый четвертый потенциальный избиратель – человек в возрасте до 30 лет. И в связи с этим необходимо уделять особое внимание молодежи, что позволит обеспечить ее высокую активность в избирательных кампаниях.

С целью выявлениястепени политической социализации молодого поколения в ходе выборов, было проведено социологическое исследование и опрос среди студентов Курганского филиала Академии труда и социальных отношений и школьников г. Кургана.

В анкетном опросе приняло участие 72 респондента Курганского филиала АТ и СО и школ г. Кургана.

На основе исследования по вопросу выявления политической активности студентов Курганского филиала «АТ и СО» следует отметить, что на сегодняшний день ответственно к выборам относятся не все. Низкая активность молодежи в осуществлении своих политических прав или искаженное представление о них ставит под угрозу будущее нашей страны. Особенно показательными в обозначении проблем низкой избирательной активности молодежи являются последние выборы 2014 г. муниципального уровня в Курганской области. Собеседование со сверстниками, анализ

литературы, опубликованной после выборов, опрос молодежи от 15 до 23 лет – все это помогло нам выйти на проблему низкого уровня активности граждан в рамках выборов. По результатам исследования, проведенного в ноябре 2014 г., было выявлено, что большинство студентов (59,8%), выразили высокую степень заинтересованности к политической деятельности, треть из них (20,6%) оценили степень своей заинтересованности на «среднем уровне», 6,5% отметили заинтересованность «ниже среднего», 6,3% не интересуются политической жизнью общества и затруднились ответить 1,3% опрошенных.

Молодежь, в силу своих возрастных особенностей склонна оценивать свою жизнь и будущее более оптимистично, чем старшее поколение. Так и в оценке политической ситуации в стране, большинство молодых людей считает, что в ближайший год политическое положение улучшится (32,7%) или останется прежним (35,2%). Но те, кто считает, что политическая обстановка ухудшится, имеет тенденцию к росту. Это связано с тем, что молодежь оценивая политическое положение, принимает во внимание не только политическую обстановку на международной арене, но и учитывает состояние внутриполитической ситуации, которая изменилась в последнее время, в связи с событиями на Украине, с присоединением Крыма к России, с санкциями Запада.

В рамках проводимого мониторинга, респондентов попросили оценить состояние различных сфер жизнедеятельности населенного пункта, где они проживают. Оценивая сферы жизнедеятельности, молодежь опирается и на общую оценку социальной ситуации, сложившейся в том или ином населенном пункте. По результатам мониторинга выявлено большинство тех, кто считает ситуацию благоприятной или неопределенной (74%), часть молодежи перешла в группу затрудняющихся с ответом (26%).

Абсолютное большинство «молодых людей» не принимают участия в деятельности каких-либо партий или политических организаций (96%). Только несколько участников исследования являются членами или сторонниками каких-либо политических организаций (4%). При этом половина опрошенных не считает себя аполитичными людьми (50%). В равнодушии к политическим процессам, происходящим в обществе, признались четверть опрошенных респондентов (25%).

На современном этапе развития российского общества вновь проявляется потребность и необходимость в воспитании гражданско-правовой культуры школьников. Школы и общественные организации имеют неиспользованный потенциал положительного влияния на гражданскую подготовку молодых людей

На основе социологического опроса среди школьников, большинство участников анкетирования (молодежь15-17 лет) не интересуется выборами (43%). Интерес к выборам проявляют только около трети опрошенных школьников (32,3%). Если подходить к этому вопросу с гендерной позиции, то наибольший интерес к выборам проявляют юноши (40,9%), что вполне объяснимо с точки зрения возрастных особенностей, так как именно в этом

возрасте, юноши становятся, наиболее активны в политической и социальной жизни. Если сравнивать отношение учащихся к выборам с отношением к выборам студентов, не следует принижать интерес учащихся к данному политическому процессу, так как учащиеся, не достигшие 18 лет и, не обладая избирательным правом, не могли показать высокого результата.

Учащиеся предпочитают состоять в группах и организациях, в которых они могут работать вместе с другими, равными себе по положению, и видеть результаты своих усилий. Такая деятельность может иметь положительное влияние на гражданские знания, отношения и будущую активность, давая учащимся возможность приобретения практического опыта гражданского участия. Чтобы объяснить суть избирательной системы ученикам и подвигнуть их на участие в этом процессе, нужны программы, методики, пособия. Необходимы заинтересованность, информированность, особый настрой учителя на эту работу.

Опыт правового воспитания молодежи, формирования правовой культуры, повышения электоральной активности в российской практике пока невелик. И поэтому низкий уровень электоральной активности молодежи является вполне закономерным результатом. Этой проблематикой должны заниматься все уровни власти: от государственной до муниципальной. Включение молодежи в решение собственных проблем – это стратегический путь политической социализации молодежи, поскольку только на этом пути она осознает необходимость своих представителей в органах власти и свое влияние на политику. Отдельные наработки в этом направлении уже имеют место быть. В частности, в настоящее время в ряде регионов России созданы и функционируют молодежные парламенты и клубы молодого избирателя, способствующие формированию активной гражданской позиции, правовой культуры и электоральной активности молодых граждан [1]. Важно не забывать, что PR, с его коммуникативными возможностями и ориентацией на диалог, способен помочь как формированию позитивного имиджа органов управления, их легитимности, так и становлению активного молодого избирателя.

Для создания положительного отношения к процедуре выборов необходимо увеличить количество позитивной информации в СМИ и Интернет ресурсах о выборах вообще и о влиянии результатов выборов на будущее страны [2].

Наиболее объективным источником информации для молодежи были бы встречи с представителями кандидатов либо с самими кандидатами. В целом поменять ситуацию отношения к выборам представителей такого возраста, без привлечения семей опрошенных, т.е. старшего поколения, не представляется возможным, так как влияние семей на молодежь этого возраста еще достаточно велико.

Выявив основные проблемы – низкий уровень сознательности, веры органам власти, неудовлетворительная активность молодежи в осуществлении своих политических прав, студенты Курганского филиала решили разработать программу действий для изменения сложившейся ситуации в данном направлении. Они считают, что как студенты они не

могут повлиять на качество власти, но могут способствовать повышению гражданской активности молодежи – проводить семинары и кураторские часы в филиале для пропаганды социальной значимости выборов, организовывать встречи с кандидатами в депутаты и действующими депутатами Курганской областной думы.

Из всего вышесказанного видно, что позиция, которую занимает молодежь по отношению к выборам (будь то приятие или неприятие), сформировано у них под влиянием достаточно серьезных и обоснованных мотивов. Это позволяет говорить об ответственном отношении нашей молодежи к одной из самых важных общественно-политических составляющих нашего общества – к выборам.

Список использованных источников:

1. Избирательная комиссия Курганской областиhttp://kurgan.izbirkom.ru/
2. Медиа-портал Зауралья http://prospekt45.ru/

Зыкова Т. А. – студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Ярославцев А.Я. – старший преподаватель кафедры «Социальные и гуманитерно-экономические дисциплины»

БРАЧНЫЙ ДОГОВОР – КАК ИНСТИТУТ СЕМЕЙНОГО ПРАВА

Актуальность темы определяется теми значительными изменениями, которые в последнее время произошли в правовом регулировании отношений по поводу принадлежащего супругам имущества. Современный уровень развития российского общества, существование рыночных отношений, интеграция нашей страны в международное сообщество потребовали коренного изменения отечественного законодательства, в том числе брачно-семейного. Это нашло отражение в принятии 8 декабря 1995 года нового Семейного кодекса РФ, положения которого впервые в истории России легально закрепляют понятие режима имущества супругов и наряду с законным вводят также договорный режим.

Цель работы состоит в том, чтобы исследовать брачный договор как институт семейного права, проанализировать нормы законодательства, регулирующие порядок заключения и исполнения брачного договора, выявить существующие проблемы и предложить пути их решения.

Также цель работы заключается в изучении отношения молодежи и взрослых к заключению брачного договора, выявлении интереса к нему на основе социологического исследования, проведенного в КФ АТиСО.

Указанная цель достигается решением следующих задач:

- анализ правовых норм семейного и гражданского кодексов Российской Федерации;

- сравнительно-правовой анализ брачного договора как института семейного права в различных странах;

- установлением особенностей субъектного состава, предмета и содержания брачного договора;

- выявлением с помощью исторического анализа характерных признаков супружеских отношений и брачного договора;

- определением структуры брачного договора;

- определением специфических черт различных договорных обязательств супругов;

- выявлением правовых оснований изменения и прекращения брачного договора;

- анализом оснований недействительности брачного договора;

- внесением предложений по совершенствованию законодательства о брачном договоре и практики его применения.

- изучить отношение молодежи и взрослых к заключению брачного договора, выявить интерес к нему на основе социологического исследования, проведенного в Курганском филиале Академии труда и социальных отношений.

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие при заключении брачного договора.

Предметом исследования являются нормы гражданского и семейного права, регламентирующие брачный договор.

Истории возникновения БД.

Актуальность исследования брачного договора как института семейного права имеет большое историческое значение. Брачный договор возник тысячи лет назад в Древней Греции и Риме: «мужчина и женщина, прежде чем создать семью, оформляли соглашение, где определяли свои имущественные отношения, в том числе и такие вопросы, как наследование в будущем совместно нажитого имущества»[11]. Это не считалось постыдным, и такая «подстраховка» была очень распространена до христианства. Понятие договора как выражения воли, обязывающего человека соблюдать принятые на себя обязательства, является одной из общечеловеческих ценностей. Еще Демосфен (Древняя Греция) писал: «О чем договорятся, то и господствует», Цицерон (древний Рим) говорил: «основа права – верность слову и договору»[11]. Все это доказывает, что договорные правоотношения в семейном праве возникли задолго до христианства и существуют до сих пор.

Что же касается России, то форма брачного договора появилась около шести веков тому назад. В те времена это было обручение между будущими супругами, говорящее о твердом намерении вступить в брак. Соглашение заключалось между родителями жениха и невесты. Брачный договор того времени включал в себя условия задатка, неустойки и приданого невесты. Также он включал в себя информацию о том, какая часть от приданого

невесты принадлежит жениху. Следует отметить, что права на часть приданого переходящего в собственность жениха от невесты регистрировались государством. Процесс оформления приданого жены имел очень важное правовое значение. Если будущий супруг несвоевременно оформлял земельное владение на свое имя, то он имел право пользования на него только при жизни жены. После смерти ее это недвижимое имущество переходило во владение к родственникам жены. Таким образом, муж лишь в течение совместной жизни имел право распоряжаться приданым супруги. Даже в те времена настолько все было четко определено законом.

Последующие века вносили свои коррективы. В начале XVIII века наступил новый период в сфере имущественных отношений. В это время расширяются права жены на приданое. Она приобретает полное право на него.

Революция начала XX века и полная неразбериха в правовой жизни общества окончилась принятием Кодекса законов о браке и семье. Это произошло в 1918 году. Этот новый документ с абсолютно новой точки зрения осветил понятия заключения и расторжения брака. Долгий период социализма препятствовал полноценному развитию договорного права, как и в целом гражданского, поэтому институт брака не имел существенного развития.

В Европе установление института брачного контракта началось лишь в конце XIX—начале XX века во Франции, Англии, Германии, Австрии. Контракт приобрел юридическую силу с того момента, когда на смену церковному пришел светский брак. Впервые сделки, заключаемые супругами по поводу их имущества, стали называться брачными контрактами в Гражданском кодексе Франции 1804 года. Аналогичная форма брачного контракта появилась в XX веке в Германии. В их Гражданском Уложении 1886 года супругам предоставлялось право договором Ehevertrag определять свои имущественные отношения.

Сейчас брачный контракт более распространен в странах Западной Европы, в Америке и Канаде. Такой популярностью он обязан мощному феминистскому движению и борьбе «слабой половины» за свои права, равноправие мужчины и женщины в браке. В Англии до 1882 года имущество супругов по общему праву считалось принадлежащим мужу. Даже то, чем жена владела до брака, переходило в собственность мужа.

Интересна ситуация с брачными контрактами во Франции и Англии. Во Франции и Англии — странах, где существование брачного договора имеет давнюю историю, его появление было вызвано необходимостью сохранения за женщиной, вступившей в брак, и ее родственниками права управления добрачным имуществом и пользования доходами от этого имущества. Уже в XIX веке, с развитием капитализма в Англии, нормы общего права пришли в противоречие с интересами имущих классов, и в 1882 году английским парламентом был принят Закон о собственности замужних женщин.

С развитием отношений частной собственности ситуация изменилась. Появились семьи, владеющие значительными доходами, у которых возникла потребность защитить свое богатство, свой капитал. В Гражданском кодексе РФ от 1994 года В статье 256 ГК сказано: «Имущество, нажитое супругами во время брака, является их совместной собственностью, если договором между ними не установлен иной режим этого имущества». Семейный кодекс РФ конкретизировал эту норму, предусмотрев возможность заключения брачного договора. В нем впервые употреблено понятие «брачный договор». Договорному режиму имущества супругов посвящена глава 8 Семейного кодекса РФ. Так наше законодательство восприняло нормы зарубежного права о брачном договоре и исторический опыт его развития, предоставив супругам право устанавливать режим супружеского имущества по своему усмотрению. Ибо, как гласит народная мудрость, «Все новое — это хорошо забытое старое».

Понятие и содержание БД.

Брачным договором признается соглашение двух лиц, вступающих в брак, или соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и (или) в случае его расторжения. Суть брачного договора состоит в том, что он позволяет будущим супругам и супругам, состоящим в браке, самостоятельно определять свои имущественные отношения в браке, а также – в случае его расторжения. Супруги (будущие супруги) сами устанавливают свои правила в имущественных отношениях, и эти правила, они обязаны соблюдать. Одной из целей, которая преследуется супругами (будущими супругами) при заключении брачного договора, является стремление обезопасить себя от материальных потерь в случае развода, неприятных моментов, связанных с разделом имущества в суде.

В брачном договоре устанавливаются положения о праве собственности на имущество мужа и жены, принадлежавшее им до брака, нажитое в браке, а также могут предусматриваться имущественные санкции на случай расторжения брака. При возникновении спора между супругами, суд будет исходить не из предписаний закона, а из положений брачного договора.

Специфика брачного договора состоит в том, что он заключается в сфере брачно-семейных отношений. Для этого договора характерен особый субъектный состав. Брачный договор могут заключить лица, вступающие в брак, т.е. жених и невеста, и – лица, состоящие в браке, - супруги.

Предметом брачного договора могут быть только имущественные отношения супругов.

В СК РФ установлен законный режим имущества супругов, т.е. общая совместная собственность (см. гл. “Общая совместная собственность супругов”), которая начинает действовать автоматически с момента регистрации брака при отсутствии брачного договора. В брачном договоре супруги вправе отступить от этого положения и по своему усмотрению

установить режим совместной, долевой или раздельной собственности (ч. 1. ст. 42 СК РФ).

Семейная жизнь бывает достаточно непредсказуемой, поэтому сложно заранее предусмотреть в брачном договоре все возможные варианты развития событий. В связи с этим права и обязанности супругов, предусмотренные брачным договором, могут носить условный характер, т.е. ставится в зависимость от наступления или не наступления определенных обстоятельств.

Здесь возможно два варианта:

а) стороны ставят возникновение прав и обязанностей друг друга в зависимость от обстоятельств, относительно которого неизвестно, наступит оно или нет. Это так называемый случай договора, совершенного под отлагательным условием.

б) стороны ставят прекращение прав и обязанностей в зависимость от обстоятельства, относительно которого, неизвестно, наступит оно или нет. Это случай договора совершенного под отменительным условием. Например, супруги определяют, что если брак будет расторгаться из-за недостойного поведения одного из них, то раздел имущества, нажитого в браке, будет, будет производиться исходя из режима долевой, а не совместной собственности. При этом доля «виновного» супруга будет меньше.

Таким образом, свобода брачного договора далеко не безгранична. В него не могут включаться вопросы, затрагивающие стороны семейной жизни, как личные неимущественные отношения между супругами, а также права и обязанности супругов в отношении детей.

Супруги сами решают, какие вопросы они включают в свой брачный договор, а какие – нет. Никаких обязательных пунктов закон не устанавливает. Брачный договор может содержать и подробную, детальную регламентацию имущественных отношений супругов и вообще состоять из одного пункта, например, устанавливать режим долевой собственности на имущество, нажитое супругами во время брака.

Заключение БД.

Брачный договор можно заключить как до регистрации брака, так и в любое время в период брака. Если брачный договор заключен до регистрации брака, он вступит в силу только со дня регистрации брака в органах ЗАГСа. В законе не сказано, как скоро после заключения брачного договора должен быть зарегистрирован брак.

Брачный договор должен заключаться в письменной форме. Кроме того, он требует обязательного нотариального удостоверения согласно ст. 41 СК РФ. Если эти требования не соблюдены, договор считается не действительным.

Текст договора должен быть написан ясно и четко, относящиеся к содержанию договора числа и сроки обозначены словами хотя бы один раз. Фамилия, имя и отчество граждан, адрес и место жительства должны быть написаны полностью.

Лица, вступающие в брак, или супруги, желающие заключить брачный договор, должны обратиться для этого в любую нотариальную контору или к частному нотариусу. При себе нужно иметь паспорта и свидетельство о заключении брака для супругов.

При необходимости нотариус может помочь в составлении проекта брачного договора. Обязанностью нотариуса является также разъяснение смысла и значения брачного договора и последствий его заключения, с тем, чтобы юридическая неосведомленность граждан не могла быть использована им во вред.

Заключение брачного договора по доверенности не допускается, необходимо личное присутствие сторон. Супруги или будущие супруги должны скрепить договор своими подписями.

Брачный договор должен быть заключен в трех экземплярах, один из которых остается в делах нотариуса, а два других выдаются каждому из супругов.

За удостоверение брачного договора нотариус взыскивает госпошлину в размере двукратного минимального размера оплаты труда.

Кроме того, если нотариус по просьбе супругов составлял проект брачного договора, за это взыскивается отдельно от одного до трех минимальных размеров оплаты труда, т.е. на усмотрение нотариуса в пределах данных размеров.

За нотариальные действия, совершенные вне помещения государственной нотариальной конторы, государственная пошлина взимается в полутора кратном размере.

Инвалиды I и II группы освобождаются от уплаты государственной пошлины на 50%. При этом не имеет значения, в государственной нотариальной конторе или у частного нотариуса проходило удостоверение брачного договора.

Брачный договор может быть заключен на определенный срок или бессрочно.

Исходя из общих положений гражданского и семейного права, брачный договор не может содержать в себе элемент завещания.

Изменение и расторжение БД.

Брачный договор может быть изменен или расторгнут либо по взаимному соглашению супругов, удостоверенному в нотариальном порядке, либо по решению суда на основании требований одного из супругов. В первом случае он считается измененным или расторгнутым с момента заключения соглашения, если иной срок не указан в соглашении; во втором – с момента вступления решения суда в законную силу.

В проект СК РФ предполагалось включить дополнительные положения позволяющие суду изменить или прекратить брачный договор в упрощенном порядке при отсутствии всех условий перечисленных в ст. 451 ГК РФ. Однако, действующее семейное законодательство не делает для брачного договора никаких исключений.

Судебная практика по изменению и расторжению брачных договоров пока отсутствует, т.к. изменение и прекращение договора в судебном порядке обставлено такими условиями, что оно едва ли когда-либо произойдет на практике. Согласно окончательной редакции ст. 43 СК РФ содержит лишь отсылку к нормам ГК РФ об изменении и расторжении договора. Анализ этих положений приводит в выводу, что они направлены главным образом на регулирование коммерческих договоров.

Признание БД недействительным.

Недействительность любого договора (и брачного договора, в частности) означает, что он был заключен с нарушением требований закона.

Брачный договор может быть признан судом недействительным полностью или частично по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом Российской Федерации для недействительных сделок (ч. 1 ст. 44 СК РФ). Эти основания рассматриваются ниже.

- Несоответствие брачного договора требованиям закона (ст. 168 ГК РФ).
- Несоблюдение формы договора (ч. 1 ст. 165 ГК РФ), т.е. нотариального оформления.
- Заключение договора под влиянием заблуждения (ст. 178 ГК РФ).
- Заключение договора под влиянием обмана, насилия, угрозы (ст. 179 ГК РФ).
- Заключение договора гражданина, признанным недееспособным (ст. 171 ГК РФ).
- В интересах супруга, признанного недееспособным, заключенный брачный договор может быть признан действительным, если он заключен с выгодой для него, - по требованию его опекуна (ч. 2 ст. 171 ГК РФ).
- Заключение договора гражданином, ограниченным судом в дееспособности (ст. 176 ГК РФ).
- Заключение договора гражданином, который не способен понимать значение своих действий и руководить ими (ст. 177 ГК РФ).
- Включение в брачный договор условий, которые не могут быть предметом договора. (например, личные неимущественные отношения супругов по воспитанию детей и т.п. (ч. 3 ст. 42 СК РФ).
- Включение в брачный договор условий, которые ставят одного из супругов в крайне невыгодное для него положение (ч. 2 ст. 44 СК РФ).
- Если брачный договор содержит условия, которые ставят одного из супругов в крайне невыгодное для него положение, требовать признать такой договор недействительным может только сам “пострадавший” супруг (ч. 2 ст. 44 СК РФ).

Возможны ситуации, когда брачный договор признается недействительным не полностью, а лишь частично, т.е. недействительны лишь некоторые его условия. При этом недействительность части договора не влечет за собой недействительность прочих ее частей, если можно предположить, что договор был бы заключен и без включения в него недействительных условий.

Таким образом, если заключение брачного договора противоречит действующему законодательству, и с нарушением требований закона, то он будет признан недействительным.

3.1 Брачный договор в России

Ситуация с брачными договорами в России выглядит двояко. С одной стороны, число семей, которые заранее обговаривают определенные вопросы, крайне невелико – всего около 5%. Юристы объясняют это низким материальным положением большинства населения. Социологи основную причину видят в сложившихся стереотипах, в отсутствии ранее данного института. Помимо этого, все эксперты связывают данное явление с недостаточной информированностью граждан о возможностях договорного регулирования имущественных отношений супругов и неверным пониманием целей заключения брачного договора.

С другой стороны, нотариусы отмечают увеличение потока тех, кто обращается за заключением договора. В целом по стране, по официальным данным Минюста РФ, число брачных договоров за последние два года выросло на 8 тысяч и достигло отметки в 48 тысяч. Однако эта цифра отражает лишь общее число заключивших брачный договор.

Количество заключаемых договоров в каждом регионе напрямую зависит от экономического и социального благополучия территории. Например, в нотариальной конторе Москвы сотрудники регистрируют в среднем два договора в неделю (при этом нередки случаи, когда заключается по одному договору в день). О регулярности обращений сообщают и нотариусы относительно богатого Белгорода. А вот в Ивановской области – одной из самых экономически слабых в стране – дело обстоит иначе. В 2013 году, по данным региональной нотариальной палаты, было заключено 188 таких договоров (для сравнения: в одном только Сургуте богатого Ханты-Мансийского округа еще в 2012 году число договоров составило 154). В двух наугад найденных столицы региона сообщают, что потаким вопросам к ним никто не приходит, а в третей – брачный договор в их практике не относится к числу популярных нотариальных услуг[18].

Растущую популярность брачных договоров специалисты также объясняют и постепенным изменением отношения к подобным вещам в российском обществе. Раньше, по словам специалистов, заключение такого договора считалось стыдным и предосудительным: мол, супруга волнуют не чувства, а расчет. Сейчас эта тенденция уходит в прошлое, хотя забавные случаи все же бывают.

В России в отличие от многих зарубежных стран брачный договор не имеет цели регламентировать все стороны семейной жизни. Он регулирует исключительно имущественные отношения супругов. Поэтому, например, еще около 10 лет назад заключение брачного договора считалось причудой людей состоятельных и публичных, которые стремились обезопасить себя от козней недобросовестного супруга и гарантировать сохранность немалого имущества.

Сейчас юристы в один голос твердят, что такой договор необходим каждой паре – как минимум, для урегулирования жилищного вопроса в случае возможного развода. И это понимание к людям постепенно приходит: по словам Т. Вишняковой, сейчас среди тех, кто заключает контракты, нет явного преобладания состоятельных людей. Правда, сами супруги, по свидетельству наших экспертов, далеко не всегда юридически подкованы и выдвигают к брачным договорам странные, а порой и забавные требования[19].

Вопрос о том, нужно ли пропагандировать заключение брачных договоров и подталкивать к нему молодоженов, долгое время остается дискуссионным. Юристы ратуют за «разумность», психологи указывают на деградацию понятия «семья» как общности, где в основе лежат понимание и взаимовыручка. Ответы на этот вопрос каждая супружеская пара сегодня ищет самостоятельно. Впрочем, как показывает практика, спасти семью брачный договор не в силах – но также и не является толчком к ее распаду, если супруги действительно доверяют друг другу. Как говорится, каждый выбирает для себя.

В отличие от многих европейских стран и США, в России брачный договор регулирует исключительно имущественные вопросы. В нем нельзя закрепить, к примеру, обязательность развода в случае, если один из супругов докажет измену другого, или разграничить обязательства по мытью посуды и уборке дома. Хорошо это или плохо? Может быть, стоит пойти по пути других государств и не только фиксировать в документе принадлежность квартиры или машины, но и регулировать повседневную супружескую жизнь? В нашей стране существуют различные мнения специалистов по данному вопросу. Рассмотрим некоторые из них.

Татьяна Данилова, семейный психолог, считает, что в регламентации личных вопросов в брачном договоре нет ничего предосудительного. Его заключение – это личное решение двух взрослых людей, которые отвечают за свои поступки и потому вправе записать в договоре все, что они считают нужным. Возникает аналогия с другим «семейно-юридическим» документом – завещанием. Если в нем можно написать практически все что угодно, почему то же самое запрещено в отношении брачного договора? Кроме того, если людям хочется письменно договориться, например, об очередности мытья посуды – значит, им по каким-то причинам это важно. Во всяком случае, важно на момент подписания договора: не исключено, что впоследствии этот пункт перестанет иметь какое-либо значение. Что касается возражений относительно того, что семейную жизнь не стоит рационализировать, то на взгляд психолога многим этой рационализации как раз и не хватает. Порой семьи рушатся именно из-за отсутствия четких договоренностей. Когда такие договоренности есть, и супруги могут на что-то опереться, построению счастливой и крепкой семьи, на мой взгляд, это только поможет[19].

Владимир Голубев, адвокат, к идее регламентации неимущественных вопросов в брачном договоре относится резко отрицательно. Даже сейчас, когда вопросы касаются исключительно имущества, брачный договор очень легко оспорить и найти там множество «узких мест». Страшно представить, что начнется, если там появятся, к примеру, пункты об обязательном разводе в случае измены. Конечно, работы у адвокатов резко прибавится, но люди попадут в ужасные ситуации. Взять, к примеру, необходимость доказать факт «загула» супруга. У нас что – камеры видеофиксации в квартирах появятся, проверки на детекторе лжи будут проводиться? Это прямая дорога к разрушению семьи. И нюансов в таких договорах обнаружится столько, что безболезненно разруливать возникающие проблемные ситуации будет попросту невозможно. Что касается имущественных контрактов, то к их наличию адвокат относится нормально и считает, что в некоторых случаях это хорошая «подушка безопасности». Известен случай, когда одна женщина, уехавшая жить к мужу в Германию, при разводе получила от него счет за продукты, которые покупались на ее долю во время брака! От выполнения этого требования ее спас только брачный договор, в котором подобный пункт не предусматривался[19].

Игорь Белобородов, демограф, советник директора Российского института стратегических исследований, уверен, что брачный договор ни в каком виде не служит укреплению института семьи. Попытки регламентации семейной жизни – не что иное, как признак разрушения. Написанные правила, и признаки здоровой семьи формировались веками. Попытки внести туда определенный дух коммерции, запротоколировать каждый шаг приводят к тому, что семья перестает восприниматься как духовная общность. А именно таковой она в первую очередь и является. Если людьми движет любовь, никакой контракт не нужен, так как суть семейной системы – во взаимопомощи и взаимовыручке. Если договор и имеет смысл, то исключительно «имущественный» и только для состоятельных людей, которые могут лишиться нажитого в результате тех или иных махинаций. По его мнению, среднестатистическим россиянам со средним достатком и здравым рассудком он совершенно ни к чему[19].

3.2 Брачный договор в США

Понятие брачный договор в США существует довольно давно и является общепризнанным способом закрепления имущественных прав, свобод и ответственности за каждым лицом, готовящимся вступить в законные брачные отношения, в отличие от Российской практики заключения брачных договоров, которая существует лишь десятилетие в нашей стране. В США утверждение и вступление в силу брачного договора происходить после вступления граждан в законный брак, а возможные вносимые изменения либо дополнения допускаются исключительно в судебном порядке[13].

Брачный договор в США заключается и регулирует не только имущественные права и обязательства, но также регламентирует прочие правовые отношения. Так он может содержать условия, определяющие

положения в случае возникновения споров по отношению к детям, алиментам и по иным брачным отношениям между супругами. Также брачный договор в США является соглашением между законными супругами, по которому одна сторона может наложить на себя определенные обязательства по содержанию второй стороны на весь период брачных отношений. В случае расторжения брачных отношений, сторона, которая состояла на определенном содержании, может полностью либо частично утратить определенное как имущественное, так и возможное иное право, предусмотренного семейным законодательством.

Согласно общим положениям брачный договор в США гораздо обширнее регулирует правоотношения между законными супругами не только в рамках семейного законодательства, но и также иными правовыми нормами, и является одним из обязательных условий, соблюдающихся в случае вступления граждан в законный брак.

Для вступления в брак и заключение брачного договора молодоженам необходимо купить брачную лицензию в местном суде с участием хотя бы одного свидетеля.

«Самая дешевая лицензия – в штате Массачусетс ($4), самая дорогая – во Флориде ($88,5), средняя цена - $30-35. Как правило, брачную лицензию невозможно купить по кредитной карте или банковскому чеку. Суды большинства штатов требуют платить наличными[13].

3.3 Брачный договор во Франции

Во Франции по действующему законодательству существует четыре вида брачных договоров:

а) Общее владение совместно нажитым имуществом.

Указанный режим брака заключается автоматически, не регистрируется у нотариуса и не облагается официальной пошлиной. Это базовый вариант брачного соглашения, в котором каждый из супругов остается собственником добрачного имущества, а имущество, нажитое в браке, становится общей семейной собственностью. Оба супруга распоряжаются им самостоятельно, кроме крупных расходов, где требуется согласие и подписи обоих супругов одновременно. Добрачные долги возмещаются супругами индивидуально, а совместные брачные долги – из совместного имущества. При разводе добрачное имущество остается с каждым, а общее имущество супругов делится пополам. В случае смерти одного из супругов добрачное имущество остается с пережившим, а общее имущество супругов делится пополам, причем вторая половина и добрачная часть умершего отдается его наследникам по любой ветви родства.

б) Раздельное владение имуществом.

В этом брачном режиме каждый из супругов сохраняет полные права на добрачное имущество и на свою долю в общей семейной собственности. За долги и кредитные обязательства каждый супруг отвечает своим имуществом, не касаясь доли другого супруга. Передать супругу часть своего

имущества другой супруг может, только оформив дарственную через нотариуса. Это самый популярный режим брачного договора во Франции.

в) Участие во владении совместно нажитым имуществом.

Этот вид брачного договора предусматривает раздельный режим владения имуществом в браке и управления своими доходами. Во время расторжения брака имущество каждого супруга оценивается, и из него вычитается добрачное имущество. У кого из бывших супругов окажется большая доля, тот и компенсирует разницу другому, уравнивая доли. Этот брачный режим не очень популярен во Франции, так как его с трудом понимают французы.

г) Общее владение имуществом.

При подобном брачном договоре все имущество считается общим, включая добрачное, нажитое совместно в браке, полученное обоими супругами в дар и по наследству. Долги, как добрачные, так и появившиеся в браке, считаются общими. Добрачное имущество, которое один из супругов желает оставить лично своим, должно быть указано в таком брачном договоре отдельным пунктом. Если на случай смерти один супруг оставил все имущество другому, пережившему, то получение наследства происходит автоматически беспошлинно и без нотариата.

Французские брачные режимы считаются сложными. Хотя брак во Франции, при всеобщей прагматичности и рационализме французов, - это, прежде всего, заключение брачного договора.

Особенности всех брачным договоров французов заключаются в следующем: если один из супругов коммерсант, то брачный договор обязательно должен быть опубликован в специальных изданиях для всеобщего обозрения под угрозой значительного штрафа.Тоже самое происходит, если супруг стал коммерсантом во время брака[14].

3.4 Брачный договор в Германии

В Германии брачный договор подлежит нотариальному заверению только в том случае, если в нем содержатся положения о правах на имущество и об обеспеченности в старости. Нотариальная пошлина заключения брачного договора рассчитывается, исходя из денежной оценки состояния брачующихся (за вычетом возможных долгов). Имущественные права супругов включают в себя:

а) общность приобретенной стоимости (форма имущественных отношений супругов по закону; применяется, если в брачном договоре имущественные отношения не указаны; здесь при разводе имущество делится пополам);

б) раздел имущества (действует, только если супруги включили его в брачный договор; он означает, что каждый супруг владеет лишь своим имуществом в браке и не делит его с другим даже при разводе);

в) имущественная общность (действует, только если включена в брачное соглашение и представляет собой режим совместной собственности

супругов; из него исключается только включенное в брачный договор добрачное имущество и полученное в дар или по наследству в период брака).

Каждый из супругов может сам управлять своим имуществом и свободно им распоряжаться. Но согласие другого супруга необходимо при отчуждении всего имущества другого супруга или предметов совместного домашнего хозяйства.

Ответственность за долги наступает у каждого супруга индивидуально в пределах его личного имущества.

При расторжении брака стоимость приобретенного имущества между супругами выравнивается. Это означает следующее: выясняется стоимость имущества при приобретении (начальное имущество) и при расторжении брака (конечное имущество). Разница между стоимостью конечного и начального имущества называется приобретенной стоимостью. Супругу с меньшей приобретенной стоимостью имущества в качестве выравнивания по закону причитается половина от разницы между стоимостью его имущества и приобретенной стоимости другого супруга. Выравнивание происходит в денежной форме[15].

Особенностью брачных договоров в Германии является следующее. В отношении обеспечения в старости после развода в брачном соглашении должно быть указано, что один из супругов получает алименты (финансовую поддержку) в размере 3/7 имевших место ранее семейных поступлений. Другой супруг может получать больше, если у него остаются дети, если он безработный или болеет долгое время.

3.5 Брачный договор в Италии

В Италии заключение брачных договоров предусмотрено Гражданским кодексом. Как и в российском законодательстве, глава VI Гражданского кодекса Италии предусматривает законный имущественный режим семьи (при отсутствии брачного договора), основанный на общей собственности имущества супругов. Статья 162 Гражданского кодекса Италии регламентирует порядок заключения брачных соглашений (договоров), которые должны заключаться через официальный акт под страхом недействительности. Брачный договор должен быть зарегистрирован и в органах, регистрирующих сделки с недвижимостью[12]. В брачный договор обязательно должны быть вписаны: дата договора, имя нотариуса, составившего акт, и общие анкетные данные брачующихся сторон. Порядок изменения брачных соглашений указан в статье 163 Гражданского кодекса Италии. Выбор режима имущества тоже должен включаться в брачный договор, их два: Comunionedeibeni (только то, что нажито после свадьбы при разводе делится пополам) и Separazionedeibeni (при разводе каждый забирает свое). Имущество, принадлежавшее каждому из супругов до брака, в общее имущество не включается и разделу при расторжении брака не подлежит.

Особенностью брачных соглашений в Италии является то, что при официальной регистрации в местном органе власти его подписывают все лица, являющиеся сторонами, т.е. и супруги, и их наследники, а изменения в

такой акт становятся законными при утверждении их в суде при условии, что и там их подпишут все те же лица.

Анализ опроса.

Чтобы определить отношение студентов к Брачному договору в КФ АТиСО был проведен опрос среди студентов и преподавателей. В опросе приняли участие 85 студентов, из которых 63 девушки и 22 юноши, и 15 преподавателей, среди которых 60% женщин и 40% мужчин.

Возраст среди студентов: от 18 до 23 лет. Среди преподавателей: от 30 до 60 лет.

Среди студентов 10,6% - женаты/замужем, 14,1% - гражданский брак, 75,3% - холост/не замужем и 0% - в разводе. Среди преподавателей 47% - женаты/замужем, 0% - гражданский брак, 20% - холост/не замужем, 13% - в разводе.

На вопрос «Как Вы относитесь к брачному договору?» ответили «Положительно» - 44,7% студентов и 73% преподавателей. Большинство студентов и преподавателей положительно относятся к заключению БД. Это объясняется тем, что заключение БД позволит защитить имущественные интересы супругов, избежать конфликтных ситуаций при разводе с разделом имущества.

«Отрицательно» ответили - 31,8% студентов и 20% преподавателей. Это можно объяснить тем, что БД является фактором разрушающим основу и перспективы брака.

«Нейтрально» ответили - 17,6% студентов и 7% преподавателей, «Равнодушно» - 7% студентов и «Неопределенно» - 1% студентов.

На вопрос «Заключали ли Вы брачный договор?» 100% студентов и преподавателей ответили «Нет». Такой ответ студентов объясняется тем, что большинство из них в силу своего возраста еще не женаты/не замужем. Преподаватели же не заключали БД в связи с тем, что во время заключения брака (у подавляющего большинства он был зарегистрирован в советское время) БД договор был не распространен и считался неприличным. На первое место при заключении брака они ставили чувства, любовь, а не имущественные отношения. Семья главное, что есть в жизни человека.

Несмотря на положительные отзывы большинства респондентов о БД большинство не планируют его заключать. А именно 61% студентов и 67% преподавателей. В чем же причина таких ответов? Студенты ответившие «Нет» считают заключение БД проявлением недоверия к своему избраннику, нельзя смешивать имущественные и семейные отношения. Преподаватели же объясняют это тем, что право не имеет права вторгаться в сферу интимных отношений в семье, ее надо отдавать на саморегуляцию людей.

Планируют заключение БД 20% студентов и 33% преподавателей. Свой ответ респонденты объясняют тем, что заключение БД обезопасит их в случае развода. Вместе с тем большинство преподавателей желающих подкрепить супружеский союз договором среди тех, кто пережил опыт неудачного брака и развода.

19% студентов «Не определились».

Заключение

В заключении хотелось бы подвести итоги вышеизложенному и сделать вывод из проведенного исследования.

В связи с поставленными задачами в работе раскрыты основные теоретические аспекты брачного договора как института семейного права, проведен анализ семейного и гражданского кодексов РФ, дана общая характеристика брачного договора, его субъектов и формы.

Данная тема была выбрана в связи с актуальностью проблемы. Безусловно, современный человек должен знать свои личные, гражданские, социальные, экономические и трудовые права. Поэтому в вопросах семейного права необходимо разбираться не только людям, состоящим в браке.

Согласно статьи 40 Семейного кодекса РФ, брачный договор представляет собой соглашение лиц, вступающих в брак, или соглашение супругов, определяющее имущественные права и обязанности супругов в браке и в случае его расторжения[3].

Специфика брачного договора заключается в его длящемся характере, в связи с чем законодатель предусматривает возможность изменения его основных условий, по прошествии какого-то промежутка времени, иначе в составлении данного контракта не было бы смысла.

Все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

Все относящееся к совместной собственности супругов может быть определено самими супругами путем заключения брачного договора.

Брачный договор может изменить законный режим совместной собственности, так как супруги вправе сами определить свои права и обязанности.

Брачный договор может быть изменен или расторгнут по взаимному согласию супругов в любое время, и может быть признан недействительным по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ в судебном порядке.

В условиях нынешней жизни брачный договор является одной из реалий и возможно средством для избежания материальных конфликтов и разногласий при расторжении брака. Не только молодое поколение, но и взрослые люди не достаточно осведомлены о брачном договоре, его функциях и значимости.

В условиях брачных договоров России и в странах Европы и Америки есть существенные различия:

В России на практике имеет место тайна брачного договора, что подкрепляется нормами Конституции РФ и нормами законодательства. Во многих зарубежных странах, напротив, обеспечен свободный доступ заинтересованных лиц для ознакомления с содержанием брачного договора.

Брачный договор в России регулирует только имущественные отношения супругов. Предметом брачного договора в зарубежных странах могут быть не только имущественные, но и любые другие отношения между супругами.

В России условия брачного договора можно изменить в последующем по желанию супругов. В странах Западной Европы и США изменения в брачный договор после заключения брака допускаются только по решению суда.

Практика заключения таких договоров в России еще не нашла широкого применения. Это связано с тем, что в нашем обществе принято считать заключение брачного договора актуальным для семей с высоким уровнем благосостояния. Также информационный вакуум не дает большинству людей воспользоваться реально принадлежащими ми правами. Среди большинства россиян бытует мнение, что договор означает недоверие супругов друг к другу.

В существовании брачного договора есть свои плюсы. Главный плюс заключается в том, что законодатель дал супругам возможность самим устанавливать правовой режим имущественных отношений. Благодаря брачному договору супруги могут обезопасить себя от материальных потерь в случае развода. Гражданский кодекс Российской Федерации устанавливает общие положения по поводу совместного имущества супругов, а Семейный кодекс РФ эти вопросы конкретизирует. Об этом свидетельствует отдельная глава в Семейном кодексе РФ, посвященная брачному договору. В ней содержатся нормы позволяющие супругам самостоятельно разрабатывать брачные договоры с учетом их интересов.

Существование брачного договора имеет и свои минусы. Справедливо задать вопрос: «А можно ли начинать совместную жизнь с недоверия?». Никакой договор не поможет решить проблему совместимости двух людей. Система брачного договора закладывает в сознание человека установку на временность супружеских отношений, их непрочность и вымывает идею о том, что «только смерть может разлучить супругов». Именно по этим причинам практика заключения таких договоров еще не нашла широкого применения в нашей стране.

Принимая во внимание постоянно меняющиеся условия жизни и поведения в соответствии с существующими нормами права, с вновь появляющимися стандартами международного права в этой области, можно предположить, что заключение брачных договоров все же станет распространенной практикой в будущем.

Выявленные недостатки в практике заключения брачных договоров в России, можно устранить путем реализации следующих рекомендаций:

В Семейном кодексе РФ более глубоко раскрыть положение о брачном договоре с последующим упразднением данного положения в Гражданском кодексе.

Необходима определенная информационная работа с публикацией материалов, связанных с заключением брачного договора в средствах массовой информации.

Знакомства супругов с положениями брачного договора в период заключения брака в отделах ЗАГСа.

Коровина К. - студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Шепелина Н.А. - ст. преподаватель кафедры «Экономика»

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ТУРИЗМА, ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

В современных условиях развития мирового сообщества большое значение приобретает перспектива социальной и политической интеграции, политической унификации и культурного сотрудничества.

Международный туризм играет значительную роль во взаимодействии и взаимообогащении культур, что соответствует современной философии диалога культур.

По мере того как туризм развивался и становился неотъемлемой частью современной жизни возрастало его международное значение, и национальные правительства начали играть все более важную роль - их деятельность охватывала широкий диапазон проблем от инфраструктуры до функций регулирования.

В 2003г. Всемирная туристская организация (ВТО) получила статус специализированного агентства Организации Объединенных Наций и таким образом, подтвердила свою ведущую роль в сфере международного туризма.

В 2003 г. в ее состав входили 141 страна, 7 территорий и около 350 присоединившихся членов, представляющих частный сектор, образовательные учреждения, туристские ассоциации и местные туристские администрации.

Всемирная туристская организация совместно с другими общественными организациями проводит большую работу по активизации туристской деятельности.

Ключевая роль образования на новом этапе развития туризма, по мнению Совета ВТО по образованию, заключается в разработке новых задач. В свете сложившейся ситуации ответом туристской индустрии и государственных ведомств, отвечающих за эту сферу, стало повышение профессионализма - ключевого элемента в обеспечении качества и конкурентоспособности специалистов на мировом рынке труда.

Наша страна является частью мирового сообщества и принимает активное участие во всех акциях ВТО, ЮНЕСКО и ООН.

Становиться действительностью, когда хорошее образование, способность к творчеству и компетентность являются важнейшим капиталом каждого. Эти качества способствуют преобразованию нашего общества.

Как известно, коренные структурные преобразования общества определяются в первую очередь двумя тенденциями: глобализацией и информационно-технической революцией. Новые формы организации труда,

растущий сектор услуг, международная конкуренция и зарождающийся глобальный рынок работ представляют собой логическое последствие этих тенденций. Это означает, что однажды приобретенная специальность более не является гарантией для профессиональной деятельности в течение всей жизни. Для отдельного работника это значит, что он должен быть готов к приобретению более высокой квалификации и новых специальностей, а также постоянно продолжать свое образование. Он должен развить в себе способности, которые позволят ему быстро адаптироваться к изменяющейся ситуации и новым требованиям. По мнению Э. Бульман, наряду со знанием иностранных языков речь идет о так называемых "softskills", то есть о гибкости, способности работать в коллективе, самостоятельности, умению решать проблемы, выносливости, мобильности, а также о культурной и интеркультурной компетентности [3].

Приведенные требования находят полное подтверждение в сфере туризма и гостеприимства. Темпы роста рынка работ в этой сфере за последние десять лет резко увеличились, и спрос на профессионально подготовленные кадры намного превышает предложение. По мнению практических работников, проблема заключается не в том, что выпускников профильных образовательных учреждений не хватает, а в уровне их подготовки, завышенных ими критериях самооценки и низкой трудовой мотивации.

Выпускнику данного направления очень важно иметь, прежде всего, хороший навык одного или двух иностранных языков, чтобы он неплохо разбирался в географии и обладал приличным багажом знаний страноведческого характера, умел бы пользоваться специализированными компьютерными программами, поисковыми системами, владел хотя бы первичными навыками техники продаж турпродукта, разбирался в технологиях бронирования услуг, имел основы юридических знаний, ведь придется подписывать договоры с клиентами, разбирать конфликтные ситуации. Для работодателя большое значение имеют личностные качества выпускника, такие как, высокая коммуникабельность, ответственность, аккуратность, доброжелательность, стрессоустойчивость и даже известного рода артистизм [10].

Следующая проблема - недостаточная квалификация профессорско-преподавательского состава отраслевых вузов, примат теории над практикой, вызванной нехваткой у них собственного профессионального опыта работы именно в сфере турбизнеса. Это и является одной из основных причин низкого уровня подготовки кадров в туризме.

Действительно, практика показывает, что многие из них слабо ориентируются и не всегда учитывают изменения в сфере туризма и в законодательстве, которое эту деятельность отражает.

Не менее остро стоит проблема привлечения молодых педагогических кадров в профильные вузы. Плохо работает система стимулирования работы профессорско-преподавательского состава, низкая зарплата. У них

отсутствует заинтересованность в улучшении результатов обучения студентов [7].

Каков выход из сложившегося положения? Необходим инновационный подход в решении отмеченных проблем.

Известно, в мире обозначилась тенденция, связанная с переходом на другой тип обучения - "инновационный". Ему присущи, по мнению ученых (Н.В. Бордовская, Р.М. Грановская, А.А. Реан и др.), две характерные особенности. Первая - это обучение предвидению, то есть ориентация человека не столько в прошлом опыте и настоящем, сколько на далекое будущее. Такое обучение должно подготовить человека к использованию методов прогнозирования, моделирования и проектирования в жизни и профессиональной деятельности. Отсюда столь важно развитие воображения, акцентирование внимания на проблемы и трудности, ожидающие человека в будущем, на альтернативные способы их разрешения. Второй особенностью инновационного обучения является включенность обучающегося в сотрудничество и участие в процессе принятия важных решений на разном уровне.

Переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Развитие человека - это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и в долгосрочной перспективе - наш абсолютный национальный приоритет [4].

Будущее России, наши успехи зависят от образования и здоровья людей, от их стремления к самосовершенствованию и использованию своих навыков и талантов. Это насущная необходимость развития страны. От мотивации к инновационному поведению граждан и от отдачи, которую приносит труд каждого человека, будет зависеть будущее России. Развитие национальных систем образования становится ключевым элементом глобальной конкуренции и одной из наиболее важных жизненных ценностей. И в России есть всё: и богатые традиции, и потенциал, чтобы сделать наше образование - от школы до университета - одним из лучших в мире. Образовательная система должна вобрать в себя самые современные знания и технологии. Уже в ближайшие годы необходимо обеспечить переход к образованию по стандартам нового поколения, отвечающим требованиям современной инновационной экономики [1].

Только применив, инновационные методы обучения, мы можем надеяться на верный успех.

Современное состояние систем подготовки специалистов сферы туризма в развитых странах мира представлена следующим образом.

Всемирная туристская организация объединила 17 высших учебных заведений мира в единую систему подготовки специалистов сферы туризма [5].

Ведущим институтом в Греции является Институт Гостеприимства и Туризма LeMonde, расположен в Афинах. LeMonde - ведущий Институт в

сфере гостиничного дела и туристских исследований в Греции. Это учебное заведение полностью ориентируется на туризм.

В зданиях, которые расположены в сердце города Афин, есть все необходимые лаборатории: учебные аудитории для кулинарного дела и производства кондитерских изделий; студия мультипликации гостиницы; библиотека; амфитеатр. Специально созданная дружественная окружающая среда поощряет студентов учиться и участвовать в полезных образовательных проектах и социологических исследованиях.

LeMonde имеет самые тесные связи с туристской промышленностью в Греции и за границей. Каждый год многие студенты и выпускники участвуют в программах обучения, предлагаемых институтом, они начинают работать в различных гостиницах и туристских предприятиях. Кроме того, образовательные программы института связаны с другими гостиницами и программами Школ туризма в Швейцарии и Великобритании, и представляют студентам выбор продолжить и завершить свое обучение за границей. В сфере исследований и консультационных услуг в последнее время начаты интенсивные работы, результаты которых обнадеживают.

LeMonde считается одним из наиболее специализированных институтов с экспертами в сфере туризма.

Так, например, можно рассмотреть одну из самых успешных программ по специализации "Гостиничный менеджмент", который состоит из четырех основных направлений: теория, практика, знание иностранных языков и повышение квалификации. В течение 2-х летнего курса (4 семестра) студент изучает современную модель управления предприятием, политику и экономику в туризме, обслуживание клиентов, снабжение провизией, ассигнование и использование специального программного обеспечения. Кроме того, студентам, изучающим этот курс, необходим также предыдущий опыт, как в образовании, так и в создании проектов и участии в семинарах. Тем самым, этот курс планирует обязательную длительную подготовку на собственном производстве [12].

На сегодняшний день одной из наиболее идеальных моделей по подготовке и повышению квалификации работников в сфере туризма, является университет в Гонконге.

Гонконг считается самым динамично развивающимся городом мира. Гостиничная и туристская индустрия этого города процветает уже несколько десятилетий благодаря смешению культур, не имеющей себе равной природы и его гостеприимным людям. Качество туристского продукта и услуг в этой индустрии высоко оценивается туристами всего мира. Школа гостиничного и туристского менеджмента при Политехническом Университете Гонконга (ШГТМ) была создана в 1979 году и с тех пор она предлагает высококачественные программы обучения, признанные во всем мире. Как одна из ведущих школ по образованию в сфере гостеприимства и туризма, эта школа в своем составе имеет 40 специалистов из 14 стран мира. Большинство специалистов, преподающих в этой школе, имеют дипломы докторов философии или эквивалентные квалификации. Все они имеют

международное признание за свои исследования в этой сфере и являются редакторами или членами многочисленных редакторских комиссий более чем 25 журналов. Это учебное заведение играет ведущую роль в организации, спонсировании и проведении международных конференций, которые собирают академиков, студентов и профессионалов индустрии туризма для обмена идеями, опытом и распространяют результаты своих исследований.

Школа гостиничного и туристского менеджмента занимает ведущее место в гостиничной сфере в Азии и намерена получить международное признание, как самое лучшее учебное заведение в мире по подготовке специалистов в сфере гостеприимства и туризма. Цель магистерской программы подготовки специалистов заключается в создании теоретической и научно-исследовательской базы для подготовки студентов к научным исследованиям в сфере гостеприимства и туризма. Программа предоставляет возможность студентам серьезно заняться своими научными исследованиями в этой сфере. Интеллектуальная и моральная поддержка содействует тому, что преподаватели школы гостиничного и туристского менеджмента щедро делятся своими знаниями и стремятся распространить информацию через публикации и конференции.

Для написания магистерской работы необходимо пройти 9 кредитов и 15 кредитов для получения диплома доктора философии. Все предметы преподаются на английском языке. Существует также возможность создания индивидуальной программы, согласно предыдущему опыту и интересам студента. Такая гибкость дает возможность студентам наиболее полно реализовать себя. Для прохождения магистерской программы допускаются те студенты, которые имеют: диплом бакалавра в сфере гостеприимства и туризма или тесно с ними связанных отраслях; диплом бакалавра в других сферах, но в данный момент трудится в этой сфере не менее года. Эти студенты должны пройти целый ряд дополнительных фундаментальных предметов. Для получения диплома доктора философии необходимо иметь: диплом магистра в этой сфере, иметь научные исследования в виде диссертации и не менее года стажа работы в этой сфере.

Гонконгский политехнический университет является единственным относящимся к сфере услуг в своем роде учебным заведением, которое предлагает программу подготовки специалистов на степень бакалавра, магистра и доктора философии. Все программы готовят будущих специалистов к управленческой карьере в этих сферах. Школа признает, что в наше время ни одного образования, ни опыта работы недостаточно, чтобы создать прочный фундамент для развития и совершенствования сферы туризма, поэтому Школа дает сочетание прочной образовательной базы и разнообразного опыта в сфере туризма.

Школа профессиональной подготовки и повышения квалификации в сфере туризма в Макао ставит перед собой цель обеспечить специалистами высокого класса самую динамичную отрасль экономики страны. Прежде всего, она привлекает студентов сделать карьеру в туризме и получить

фундаментальную подготовку и развить умения и навыки управленческой деятельности. Большое внимание в этом учебном заведении также уделяется культурологическим, экономическим социальным и политическим аспектам.

Студенты больше узнают об истории Макао, его экономике, культуре и влиянии окружающей среды на город. Программа вводного курса подготовки специалистов делится на 6 модулей и в общей сложности составляет 24 часа аудиторных занятия.

Кроме того, программа предлагает следующие курсы в сфере "Общественные отношения", "Туризм", "Гостиничное дело" и "Снабжение".

Дополнительные модули: Какую роль ты играешь в туризме. Влияние туризма на Макао. Экономика. Окружающая среда. Культура. Общество. Знакомство с гостиницами в Макао. Структура гостиниц. Профессии в гостиницах. Основная информация о гостиницах. Развитие индустрии гостиничного дела. Совершенное обслуживание. Концепция полного удовлетворения клиента. Умения обслуживать клиента. Принципы эффективного общения. Технология и практика в эффективном диалоге. Понимание эмоционального интеллекта. Характеристика культурного наследия Макао. Краткое изложение истории Макао. Привлекательные места для туристов. Возможности профессиональной карьеры. Места, привлекающие туристов. Гостиницы. Предприятия и компании, относящиеся к сфере туризма.

Институт научных исследований в сфере туризма при Школе профессиональной подготовки и повышения квалификации в сфере туризма в Макао организовал совместно с факультетом "Образование и молодежные службы" 3-х годичный учебный курс "Туристские технологии". В течение 3-х лет студенты изучают следующие предметы. Первый год: знакомство с индустрией туризма; теория и практика: помещения, питание и напитки. Второй год: английский; знакомство со сферой туризма; общественные отношения; въездной туризм; выездной туризм. Третий год: интернатура и дипломный проект.

Для получения диплома бакалавра студентам необходимо пройти обучение в течение четвертого дополнительного года и написать дипломную работу. Институт ведет большую работу по обмену студентами во многих странах Азии, Европы и Тихоокеанского побережья. Таким студентам предоставляется возможность получить фундаментальное образование в сфере гостеприимства и туризма, изучить особенности данного региона, который по признанию экспертов является самым перспективным в мире. Мы привели в качестве примеров несколько наиболее ярких учебных учреждений, которые осуществляют подготовку специалистов на уровне бакалавра и магистра в сфере туризма, повышение квалификации и переподготовку, представили в нашем исследовании различные регионы мира, самые перспективные, с новыми и традиционными направлениями в сфере обучения и подготовки специалистов данной отрасли [9].

Сфера туризма является одним из приоритетов социально-экономического развития России. В ближайшие годы предстоит

ликвидировать разрыв между сегодняшним положением дел и большими потенциальными возможностями, решив много серьезных проблем. Решить эти проблемы невозможно без повышения качества и изменения структуры подготовки кадров для туристско-гостиничной индустрии России [14].

Туризм в последние годы стал рассматриваться как одно из приоритетных направлений социально-экономического развития страны, определена стратегия развития национального туризма, разработаны конкретные направления улучшения положения дел в туризме, выделяются значительные средства на развитие туризма и туристской инфраструктуры [9].

Для решения стратегических задач развития индустрии туризма нужны квалифицированные кадры.

Направления решения проблем в сфере профессионального образования:

- Повышение качества образовательных услуг.
- Международное межвузовское сотрудничество.
- Сотрудничество в рамках профессиональных ассоциаций [2].

Также необходимо тесное взаимодействие работодателей и учебных заведений для формирования новых профессиональных требований к работникам туриндустрии. В 30-е годы в рамках реализации стратегической задачи индустриализации руководством страны был сформулирован лозунг «Кадры решают все». Сегодня мы можем по праву его повторить, говоря о роли учебных заведений в деле качественного, поступательного, приоритетного роста туристско-гостиничной индустрии России (переход к сервисной экономике).

В качестве новой сферы деятельности, сфера туризма начала стремительно развиваться только в последние 20 лет. Стандартами в данной сфере занимается педагогика туристской деятельности, которая включает в себя исследования предпосылок, процесса и результатов актуальной трудовой деятельности в сфере туризма; практику обучения - процесс от обучения квалификации до практического умения на рабочем месте; методологию освоения профессии; концепцию каждой профессиональной специализации.

Для профессиональной подготовки разрабатываются специальные программы и учебные планы. Прогнозируется устойчивое расширение спектра образовательных программ и услуг, и форм их осуществления: дистанционное, открытое образование, встроенное обучение, зарубежные стажировки, учебные практики, краткосрочные экспресс-семинары и тренинги.

Актуальностью перехода к новой образовательной технологии, а именно внедрение в основное обучение дополнительных форм образования, является стремление студентов и преподавателей к самосовершенствованию, а следовательно к повышению их квалификации или приобретение ими новых профессиональных навыков, и как результат развивается та сфера, где они работают.

Введение новой специальности "Туризм" является существенным вкладом в подготовку специалистов туриндустрии. Успех российского туризма зависит от того, будут ли работать в отрасли высококвалифицированные специалисты, подготовленные на уровне мировых стандартов. Основная задача сейчас состоит в обеспечении качественного образования.

Российские предприниматели туриндустрии уверены, что со временем ВУЗы смогут прямо со студенческой скамьи поставлять профессионалов, которые будут сразу же востребованы на рынке туристских услуг.

Список использованных источников:

1. Алферов Ю. С. Оценка и аттестация кадров за рубежом. - К., 2008. - С. 3-103.
2. Архангельский С. Н. Учебный процесс в высшей школе, его закономерности, основы и методы. - М.: Высш. шк., 2008. - 98 с.
3. Байденко В.И. Образовательный стандарт. Опыт системного исследования. - Н. Новгород, 2009.
4. Борисова Н.В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки. - Набережные челны, 2009.
5. Вазина К. Саморазвитие человека и модульное обучение. - Н. Новгород, 2011.
6. Володарская И., Митина А. Проблема целей обучения в современной педагогике. - М., 2009.
7. Оценка качества высшего образования: Рекомендации по внешней оценке качества в вузах. - М.: Изд-во МНЭПУ, 2009. - 179 с.
8. Вульфсон Б. Л. Стратегия развития образования на Западе.- М., 2009.- 2011 с.
9. Вульфсон Б. Л. Последипломное образование в развитых странах // Педагогика. - 2011. - № 3. - 86-92 с.
10. Вульфсон Б.Л. Реформы образования в современном мире: глобальные и региональные тенденции - М., 2009. - 272 с.
11. Глобальный этический кодекс туризма. - Мадрид, 2011.
12. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент в системе образования: Учебное пособие. - К.: МАУП, 2009.
13. Кадинхин Е. Высшая школа в системе непрерывного образования. - М., 2010.
14. Конвенция "О признании квалификаций высшего образования в Европейском регионе", Лиссабон, 2009.

Кудрина Т.В.,
Студентка 4 курса ФГБОУ ВПО «КГУ»
Шепелина Н.А.,
ст. преподаватель кафедры
«Экономика»
Курганского филиала ОУП ВО «АТ иСО»

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К СТОХАСТИЧЕСКОЙ ЛИНИИ В ШКОЛЬНОМ КУРСЕ МАТЕМАТИКИ

В настоящее время теория вероятностей (ТВ) и математическая статистика (МС) (стохастика) завоевали важные позиции в науке и прикладной деятельности, сопряженной со многими областями жизнедеятельности общества. Теоретические идеи, методы и результаты стохастики используются не только во многих естественных и технических науках, но и в экономике, социологии, демографии, планировании, организации производства, связи, а также лингвистике и археологии. Сейчас без достаточно развитых представлений о случайных событиях и их вероятностях, без хорошего представления о том, что явления и процессы, с которыми мы имеем дело, подчиняются сложным законам теории вероятностей, невозможна продуктивная деятельность людей ни в одной сфере жизни общества.

Одним из важнейших аспектов модернизации содержания математического образования является включение в школьные программы элементов статистики и теории вероятностей [1,2]. Основы этого раздела науки были заложены такими великими математиками, как Ферма, Бернулли, Паскаля. Позднее развитие теории вероятностей определилось в работах многих ученых. Большой вклад в этот раздел математики внесли ученые нашей страны: П.Л. Чебышев, А.М. Ляпунов, А.А. Марков, А.Н. Колмогоров. Таким образом, проблема изучения теории вероятности актуальна в наши дни.

Проведя анализ ФПУ в школьном курсе математики содержащих вероятностно-статистическую линию с 5 по 11 класс, можно сделать вывод, что каждый из авторов по своему рассматривает содержание тем изучения с различным объемов выдачи как теоретической, так и практической информации [4]. На официальном сайте Министерства образования проведен анализ кодификаторов, требований по всем разделам к уровню подготовки выпускников образовательных организаций (базовый уровень) и кодификатор элементов содержания по все разделам математики за курс средней школы. ТВ и МС является один из разделов данного кодификатора, следовательно, необходимо обращать внимание на изучение данной темы. В соответствие с этим были разработаны методические рекомендации на устранение некоторых трудностей, возникающих при решении задач по теории вероятностей и математической статистике. Банк заданий по ТВ и МС

для проведения ЕГЭ включает в себя следующие темы: Классическое определение вероятности. Теоремы о вероятностях событий. Предложенный банк заданий рассматривался как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Каждая тема представлена кратким изложением основных определений, формулировок теорем и формул. Все теоретические положения опираются на примеры, которые играют решающую роль в преподнесении материала на уроке, без опоры на учебник. Изучив теоретические основы ТВ и МС предлагается провести практикум по решению вероятностных задач, на котором ученики могут выполнять задания, как с учителем, так и самостоятельно. Необходимо составить обширный банк задач для закрепления тем, теоретические аспекты которых изучены, а также имеются задачи, которые решаются двумя и более способами. По окончании освоенного банка заданий по ТВ и МС необходимо провести итоговый контроль, который предназначен для оценки уровня освоения темы. По результатам контроля можно отследить уровень освоения материала учащимися и прогнозировать результаты изучения данных тем при проведении ЕГЭ. По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что данный банк задач позволит овладеть, необходимыми знаниями по ТВ и МС которые необходимы для сдачи ЕГЭ.

Современная действительность требует от школы человека думающего и действующего, а не только знающего. Именно осмысление, обдумывание и понимание стохастических задач и проблем развивает комбинаторное мышление, необходимое в современном мире повсеместно. Школьник, обладающий основными стохастическими навыками, использует их в жизни с гораздо большей частотой, что в свою очередь вызывает снижение тревожности ребенка при принятии необходимых решений.

Прикладной и наглядный характер стохастики позволяет производить закрепление математических знаний разных разделов математики даже при дифференцированном подходе к обучению. Важно обратить внимание учащихся на то, что стохастика, как и другие науки, изучает окружающий нас мир, но изучает лишь отдельные его стороны. Выделение из всего многообразия свойств реального объекта только стохастических характеристик приводит к построению абстрактного математического объекта. Однако это не означает отрыв стохастики от реальности. Напротив, абстрактность обеспечивает универсальность математического знания, которая дает возможность установления связей стохастического знания с реальной действительностью. Это и составляет общекультурную значимость стохастики [5].

Таким образом, стохастика в силу своего прикладного и наглядного характера может использоваться средством достижения целей общего образования. Реализация достижения данных целей перекликается с внедрением компетентностного подхода в ходе реформы системы образования в России. Изменения, вызванные реформой российского образования, происходят так стремительно, что средняя и высшая школа не успевает перестроиться. Многие учителя не понимают, в чем суть

компетентностного подхода, порой не могут его применить в своей деятельности, вопрос о развитии компетентности у школьников является проблематичным.

Основные результаты образования в рамках компетентностного подхода фиксируются через набор ключевых (базовых) образовательных компетенций, которые задают основной ориентир выбора предметного содержания и условий организации всевозможных видов деятельности ученика, позволяющих ему овладевать социальным опытом, получать навыки жизни и практической деятельности в современном обществе. Лишь обладая неким набором компетенций, человек может реализоваться как компетентный.

Одной из основополагающих для учителя является профессиональная компетентность. Дж. Равен дает следующее определение профессиональной компетентности педагога – это владение им необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность педагогической деятельности, педагогического общения и личности как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания [3].

Профессиональная компетентность педагога должна включать не только общепрофессиональные компетентности, но и предметные компетентности. Для учителя математики это математическая компетентность.Под математической компетентностью мы будем понимать доказанную готовность к деятельности, которая представляет собой владение основными математическими знаниями, умениями, навыками и способность их применять в конкретных, не всегда стандартных ситуациях.

Остановимся на интересующей нас составляющей математической компетентности – стохастической компетентности.

Стохастическая компетентность это проявленную готовность к деятельности, представляющую собой владение основными понятиями теории вероятностей, комбинаторики и математической статистики и способность их применять в ситуациях, которые могут возникнуть в практической деятельности.

Стохастическая компетентность учителя математики является составляющей профессиональной компетентности, являющейся базовой компетентностью.

Стохастическая компетентность включает:

• Компетентность в области комбинаторики.

• Компетентность в области статистики.

• Компетентность в области теории вероятностей.

• Наличие логически развитого мышления [6].

В предлагаемом нами варианте реализации компетентностного подхода система компетенций ученика формируется посредством овладения им видами деятельности, осуществляемыми в процессе математического моделирования реальных процессов и явлений, с учетом специфики математических процедур. В качестве компонентов данная система компетенций содержит ключевые методологическую и исследовательскую,

межпредметные алгоритмическую, наглядно-модельную и прогностическую компетенции, а также предметные компетенции, отражающие основные содержательные теоретические и прикладные линии учебных дисциплин.

Сфера проявления наглядно-модельной компетенции – создание математических моделей реальных процессов и применение на практике уже известных. Сфера прогностической компетенции – построение и применение стохастических и оценочных алгоритмов, например, вычисление дискриминанта, применение теории равносильных уравнений и др. Она формируется в процессе разного рода оценок – набора условий применимости моделей, оценке адекватности результата с помощью методов рассмотрения крайних случаев, перебора и т. п. Алгоритмическая компетенция связана с созданием и применением на практике алгоритмов. Ее формирование основано на использовании ориентировочной основы деятельности. Исследовательская компетенция формируется в процессе проведения разного рода исследований на этапах постановки целей и задач, а также интерпретации результатов исследования, определении сферы их применимости, в процессе выстраивания системы вопросов по ходу решения задачи и переформулирования ее условия.

Названные компетенции относительно самостоятельны: с одной стороны, обладают специфическими особенностями относительно друг друга, а с другой – в совокупности образуют ключевую методологическую компетенцию. Образовательный процесс формирования системы компетенций регулируется посредством принципов реализации компетентностного подхода.

Принцип систематизации знаний предполагает изучение структурных особенностей каждого элемента содержания (понятия, алгоритма и др.) с последующим включением его в различные системы знаний (в том числе межпредметные), с обязательным обозначением рядоположенных элементов (известных и находящихся за пределами известного) с целью обеспечения верного выбора изучаемого элемента при анализе условия в процессе решения задачи.

Компетенции необходимо рассматривать на разных уровнях: алгоритмическом (осознание учащимися мировоззренческих аспектов содержания, связанных с возникновением изучаемых понятий, и методологической функции математических моделей; самостоятельное решение задач, не требующих преобразования модели), комбинаторном (осуществление оперирования моделями, приводящее, в том числе, к открытию новых закономерностей) и системно-творческом (владение системой процедур на уровне проявления элементов творчества).Исходя из психолого-педагогических особенностей процесса познания, выделим этапы реализации компетентностного подхода к обучению математике дисциплинам. На мотивационно-ценностном этапе учащиеся на конкретных примерах осваивают связь мировоззренческих установок и познавательных процедур в процессе решения задач, выполняющих мировоззренческую функцию и приводящих к построению модели фундаментального понятия,

исследованию его свойств. На сравнительно-познавательном этапе формируются методологические знания и умения, обеспечивающие процесс решения задач посредством классификации реальных процессов и их моделей, выявления отношений изучаемого понятия с другими фундаментальными понятиями, сравнения известных моделей с позиции их адекватности изучаемому реальному процессу, достраивания системы знаний. На опытно-конструктивном этапе учащимися «конструируется» личный опыт самостоятельного решения задач путем освоения операций над известными моделями, поиска альтернативных решений, выявления исключений. На проблемно-поисковом этапе достигается самостоятельное осуществление учащимися проблемно-поисковой деятельности.

Каждый этап реализации компетентностного подхода к обучению имеет свою цель и осуществляется в процессе решения ключевых задач. К ним мы относим задачи, стимулирующие учащихся к сравнительному анализу особенностей познавательных процедур, проявлению самостоятельной познавательной активности, а именно задачи, выполняющие мировоззренческую функцию; направленные на выделение существенных свойств и классификацию объектов изучения; приводящие к исследованию свойств изучаемого понятия, сравнению моделей с позиции их адекватности реальному процессу, освоению операций над известными моделями, поиску альтернативных решений, выявлению исключений. Задание можно назвать компетентностно-ориентированным, если оно комплексное, требующее применения знания из нескольких тем, разделов одной или нескольких дисциплин при условии, что учащийся не владеет готовым алгоритмом его решения. К таким задачам могут быть отнесены, например:

а) междисциплинарная задача, требующая построения математической модели;

б) задача на рассуждение по аналогии;

в) задача, подводящая к проблеме классификации объектов изучения;

г) задачи с недостающими или избыточными, противоречивыми данными, открытым условием;

д) задачи на формирование и применение методологических знаний.

Рассмотренная дидактическая структура может быть взята за основу и гармонизирована с известными технологиями в случае их концептуальной непротиворечивости, например, технологиями наглядно-модельного обучения Е. И. Смирнова, развития способностей школьников самостоятельно учиться, мыслить и твор-чески действовать В. Г. Разумовского, В. А. Орлова, Ю. А. Саурова, В. В. Майер, формирования системности знаний у старшеклассников Л. Я. Зориной, поисково-исследовательской (задачной) технологией В. И. Загвязинского, А. И. Лернера, А. В. Хуторского [7].

Список использованных источников:

1. Фалин Г.И., Преподавание теории вероятностей в школе. Часть 1. Предмет теории вероятностей/ Фалин Г.И.,// Математика в школе, 2014.-№ 2.-. с. 28-37.
2. Фалин Г.И., Преподавание теории вероятностей в школе. Часть 2. Основные теоремы элементарной теории вероятностей/ Фалин Г.И.,// Математика в школе, 2014.-№ 4.-. с. 55-64.
3. Седова Н.С. Средства формирования стохастической компетентности будущих учителей математики [текст] /Н.С. Седова// Проблемы теории и практики обучения математике: Сборник научных работ, представленных на Международную научную конференцию «63 Герценовские чтения», посвященную 90-летию кафедры методики обучения математике/Под ред. В.В. Орлова.- СПб.:Изд-во РГПУ им А.И. Герцена, 2010.-407с..
4. Федеральный институт педагогических измерений [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://fipi.ru/ege-i-gve-11/normativno-pravovye-dokumenty /(дата обращения: 10 декабря 2014г.).
5. http://abiturient.pskgu.ru/projects/pgu/storage/we6137/wepgpu10/wepgpu_10_14.
6. http://abiturient.pskgu.ru/projects/pgu/storage/we6137/wepgpu10/wepgpu_10_14.
7. http://vestnik.yspu.org/releases/2012_1pp/23.

Маслова Е.В.- студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель
Корюкина Н.В.ст. преподаватель кафедры «Экономика»

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СЕМЬИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Семья - тот социальный институт, от которого полностью зависит физическое воспроизводство населения, рождение новых поколений и (в очень большой степени) его социальное воспроизводство, подготовка их к самостоятельной жизни.

Под семьей понимается группа совместно проживающих лиц, связанных родством или свойством и общим бюджетом. На семейную структуру главным образом влияют процессы - брачность и разводимость.

В современных развитых странах институт семьи претерпевает кризис, традиционная его модель становится все меньше востребованной и социализация протекает в рамках других социальных институтов (например, СМИ). Семья перестает справляться с функцией формирования традиций, трансляции норм и моделей поведения.

Искажение традиционной семейной идентичности, пропаганда гомосексуальных связей, свободных сексуальных отношений, новых типов «семьи» уничтожает традиционную семью, способствует сокращению рождаемости, дискредитации системы семейно-брачных отношений.

Исследования PewResearchCenter показывают, что доля американцев в возрасте 25 лет и старше, которые никогда в жизни не связывали себя узами брака, по сравнению с серединой XX- го века выросла в два раза. В 2012 году один из пяти взрослых американцев никогда не состоял в браке, а в 1960-м таковые встречались в два раза реже. Есть еще одна тенденция – увеличение доли не вступивших в брак мужчин происходит гораздо быстрее, чем увеличение доли не брачующихся женщин.

По итогам 2001 г. пропорция состоящих в браке среди взрослого населения в Англии сократилась с 51 до 47%.

Более 11 миллионов взрослых людей в Англии живут одиноко, а 5 миллионов - в гражданском браке. Обратной стороной распространения гражданского брака стало сокращение разводов, поскольку людей, состоящих в официальном браке стало меньше. Следовательно, меньше стало и разводов.

Официальная статистика свидетельствует о неустойчивости института брака. Люди не видят в разводе катастрофического события.

Идея: если вы собираетесь разводиться, то сделайте это, прежде чем у вас появятся дети - получила более широкое общественное признание.

Один из трех браков сейчас заканчивается разводом до достижения его продолжительности в 15-ть лет. У предшествующего поколения это соотношение составляло всего лишь один из пяти.

Средний возраст для развода в Англии в 2009 году составил 44 года для мужчины и 41 для женщины. Но разводы в возрасте 25-29 лет в два раза превышают уровень в других возрастных группах.

На протяжении вот уже нескольких десятилетий США лидирует по числу разводов. За одно поколение изменилось отношение к институту семьи: признавая значение брака, американцы считают развод лучшим выходом для семьи, не сумевшей решить свои проблемы. Сокращается рождаемость, хотя большинство выражает желание иметь детей. Изменились и социальные роли в семье. Права и обязанности мужчин и женщин стали более однородными (ввиду нарастающей популярности феминистского движения). По данным на 2010 год, число состоящих в браке американцев достигло исторического минимума. Согласно опросам PewResearchCenter, 39 % американцев в 2010 году считали, что брак превращается в старомодный институт. Согласно статистике проведенного исследования в 2012 году только 51% совершеннолетних американцев состоят в браке. Для сравнения, в 1962 году их было 72%, а в 2000 году - 57%. При этом наиболее существенное снижение количества браков отмечается среди молодежи.

По данным Бюро переписи населения, средний возраст вступления в брак в США в настоящее время составляет почти 29 лет для мужчин и около

26 лет - для женщин. В 1960 году мужчины в США обычно женились в 23 года, а американки выходили замуж в 20 лет.

Деструктуризация американского института семьи происходит в силу ряда причин. Во-первых, это возрастающая доля однополых браков. По статистике, 66% однополых семей являются женскими и имеют детей старше 18 лет. Согласно опросу в 2000-м году, зарегистрировано 594 000 однополых семей, при этом 72% из них имели детей. Во-вторых, - это увеличивающееся количество «неполных» семей.

Доля детей, живущих с одним родителем, выросла с *4%* в 1960-м году до 42% в 2001-м. В настоящее время из всех семей с одним родителем, 83% это семьи с матерями-одиночками.

Так же, большой проблемой являются жесткие правила касательно усыновления детей - семья должна пройти многочисленные инстанции, чтобы усыновить ребенка (в настоящее время 2% от всех детей в США являются усыновленными).

В США шансы на развод в течении первых десяти лет брака уменьшаются на 30%, если доход семьи превышает 50 тыс. долларов в год; на 25% - если у супругов есть высшее образование; на 24% - если в течение первого года брака в семье рождается ребенок и если супруги старше 25-ти лет; на 14% - если родители мужа и жены состоят в браке. Опубликованное в 2012 году исследование Университета Рэдфорд показало, что в США есть профессии, обладатели которых наиболее и наименее склонны к разводам. Рекордно часты разводы у профессиональных танцоров и хореографов, барменов и массажистов, рекордно редки - у инженеров, работающих в сельском хозяйстве, специалистов в области продаж и оптометристов.

Это же исследование показало, что тремя главными причинами развода американцы называют проблемы с общением, измену и финансовые проблемы.

Средний процент разводов в развитых странах по отношению к количеству заключенных браков: В США - средний процент разводов 45.8% В Канаде - средний процент разводов 48% В Англии - 42,6% Во Франции - 38.3%

Таблица 1 - Статистика браков и разводов в РФ

Год	Браки	Разводы	Процент
1970	1319227	396589	30,06
1980	1464579	580720	39,65
1990	1319928	559918	42,42
2000	897327	627703	69,95
2010	1215066	639321	52,62

Если раньше развод в Японии считался позором, то теперь их количество постоянно растет и уже достигло 250 тысяч в год.

Государственный опрос японцев от 18 до 34 лет показал, что 61% неженатых мужчин не имели подруги, и 49,5% незамужних женщин не

имели молодого человека - второй показатель стал рекордом. 40% опрошенных сказали, что не видят смысла в браке и 45% мужчин не проявили интереса к «свиданиям с противоположным полом».

Развод в Японии это целый ритуал с ведущим и своеобразными традициями. За него супруги, решившие расторгнуть брак, должны заплатить 55 тысяч йен (690 долларов) За эти деньги для такой пары и ее гостей накроют фуршет и устроят ритуальное уничтожение колец. А жене подберут специальное платье для развода. Платье создано таким образом, что спина женщины выглядит наиболее красиво, когда она разворачивается и уходит.

Во время церемонии экс-супруги на глазах приглашенных плющат молотком свои обручальные кольца. Деревянный молоток, которым разбивают обручальные кольца, сделан в виде головы лягушки. Подобный символ является знаком перемен к лучшему. В завершении церемонии разведенная женщина, как и невеста на свадьбе, бросает в толпу гостей, букет маргариток. В Японии этот светло-желтый цветок считается символом платонических отношений.

В Японии есть банк, который выдает займы на расторжение брака. С кредитным планом «Новая жизнь». Ставка по кредитам составляет всего 5,825% против обычных 18-20% по стандартным потребительским кредитам.

В последние годы в стране Восходящего Солнца остро встала проблема разводов среди пар, проживших по 25-30 лет. Дети к этому времени вырастают, мужья выходят на пенсию. Японские женщины по закону получают определенную сумму денежных средств за каждый год, прожитый в браке. Практически все женщины складывают свои накопления. С годами из этого получается приличная сумма. Эксперты считают, что японок подталкивает к разводу финансовая независимость.

В Германии на 1000 браков приходится 11 разводов в 2012 году. В 1992 году расторгались 7 из 1000 браков. В Германии возрастом вступления в брак является 29,5 — 30,7 лет.

Согласно переписи населения 2011 года, каждый пятый немец живёт один. Причем в больших городах доля одиноких людей значительно выше. В Европе обогнать Германию по данному показателю удалось только Швеции. За последние двадцать лет количество одиноких немцев выросло на 40%. Сейчас около 16 миллионов человек живут абсолютно одни - то есть без супруга или супруги, детей и других членов семьи. Интересен тот факт, что одинокие мужчины оказались беднее семейных, а вот у женщин, как правило, все наоборот. Наиболее бедной группой населения являются матери-одиночки. В небольших городах населенностью до 500 000 человек лишь каждый седьмой житель одинок, а вот в крупных мегаполисах - каждый третий. По статистике каждый третий брак в Германии распадается. Как правило, на развод подают женщины - в 52,8 процента случаев. 39,4 процентов разводов инициируют мужчины, в остальных случаях одинаково желают развестись обе стороны. Интересно, что с увеличением числа разводов средняя продолжительность брака растет. К примеру, если в 1992 году средняя продолжительность брака в Германии составляла 11 лет и 6

месяцев, то в 2011 - 14 лет и 6 месяцев. По статистике 60% мужчин в возрасте от 35 до 64 лет ни разу не состояли в браке. У одиноких женщин эта цифра значительно ниже - 42%. Германию, на фоне других европейских стран, вполне можно назвать страной одиноких. Лишь в Швеции каждый четвёртый живёт один.

Если говорить о Европе, то там 20 лет назад около 70% взрослых мужчин и женщин состояло в браке, сейчас - порядка 52%.

Статистика разводов:

1. Россия - 600 разводов на 1000 заключаемых браков;
2. США - 550 разводов на 1000 браков;
3. Япония - 250 разводов на 1000 браков.

Кризис института семьи усугубляется законодательно признанными однополыми браками в некоторых странах мира. Согласно статистике в США, число однополых пар составляет 646 464, что составляет 0,55 % от всех пар. Больше всего однополых пар в процентном соотношении ко всему населению— в столице страны Вашингтоне. В целом по стране 131 729 пар заключили брак. Наиболее высокий процент однополых пар, заключивших брак (44 %) — в Массачусетсе, наиболее низкий (10,3 %)— в штате Мэн. 71,5 % однополых пар не заключили никакую форму союза, 14,7% заключили однополый союз и 13,8 являются официальным полноправными супругами. В каждой пятой однополой семье есть дети.

С июня 2003 (даты первого законного однополого брака в Онтарио) по октябрь 2006 в Канаде было заключено 12 438 однополых браков. За период с мая 2013 по январь 2014 года во Франции состоялось 238 тысяч бракосочетаний, семь тысяч из которых пришлись на гомосексуальные пары. Что касается распределения по половому признаку, то три из пяти сочетавшихся браком однополых пар являются союзами двух мужчин.

Однополые браки официально признаны и регистрируются в следующих государствах: Нидерланды, Бельгия, Испания, Канада, ЮАР, Норвегия, Швеция, Португалия, Исландия, Аргентина, Дания.

В США около 2 млн. детей воспитываются в однополых парах. Согласно докладу «Вопрос о детях: Как юридическое и социальное неравенство наносит вред семьям ЛГБТ», в связи с тем что однополые браки не признаны на федеральном уровне, однополые семьи платят больше налогов и не имеют равного доступа к страхованию здоровья и правительственным программам, направленным на семьи. В 31 штате трудно отстоять факт отцовства однополого партнёра в случае смерти одного из супругов или развода, в результате чего ребёнок оказывается в уязвимом положении. Следует также отметить, что абсолютное большинство детей, воспитывающихся в однополых парах — дети от прежних отношений с партнёром противоположного пола. Тем не менее, число усыновленных детей также растет. Так, например, в 2009 году таких детей было 32 571, в то время как в 2000 — всего 8 310.

Структура американской семьи претерпела значительные изменения - в 1,6 раза с 1960 года уменьшилось число детей, которые проживают с отцом и

матерью, состоящими в единственном браке. Нужно внести здесь одно уточнение - в 2013 году в долю этих семей были включены не только дети, живущие с разнополыми родителями, но и с теми, кто состоит в однополом браке. Следовательно, традиционных семей в Америке на самом деле стало еще меньше.

В 2,5 раза выросла доля детей в возрасте до восемнадцати лет, живущих отдельно от своих отцов, и в 2 раза - живущих отдельно от матерей.

Изменилось семейное положение американских женщин, воспитывающих детей. Если в 60- х годах XX-го века доля одиноких женщин с детьми (в общей массе имеющих детей представительниц женского пола) составляла 7,3%, то в 2012-м уже почти треть женщин воспитывают своих детей в одиночестве. Крайне существенны перемены в численности женщин, имеющих детей и никогда не вступавших в брак - их прирост составил 15%.

Кроме вышеназванных, есть еще несколько ярких трендов демографического поведения американских граждан. Во-первых, увеличение среднего возраста женщины при рождении первого ребенка - в 1970 году он был на уровне 21,4 года, а в 2012-м составил 25,8 лет. Во-вторых, примерно четыре из десяти рождений детей приходится на долю женщин, не состоящих в браке, что почти в восемь раз превышает показатели второй половины XX века.

В Англии в 2013 году 346 595 детей родились вне брака и "гражданского партнерства", что составляет 47,5% родившихся. В 2002 году эта пропорция составляла 40,6%. В 1988 году процент рожденных вне брака детей в Англии составлял всего лишь четверть - 25%, а в 1979 году таковых было 11%. Эксперты отметили, что, если подобная тенденция в Англии продолжится, то через три года в 2016 году большинство детей здесь будет рождаться вне брака. Однако, согласно исследованиям британских социологов, 31% семейных пар, созданных сразу же после рождения ребенка, распадаются к его семилетию. Британский Фонд брака опубликовал данные о том, что к подростковому возрасту 45% детей живут только с одним из родителей. Из оставшихся 55% детей, живущих с обоими родителями, 51% - живет с родителями, состоящими в браке.

Большое влияние на снижение уровней рождаемости и естественного прироста оказали и оказывают различные экономические факторы и постоянно растущие затраты на воспитание детей. Вот почему для современной Японии наиболее характерна семья с одним или двумя детьми. Различные исследования японских демографических изменений связывают снижение рождаемости с другими социальными изменениями, такими как повышение образовательного уровня, задержка вступления в брак, увеличение количества экономических возможностей для женщин, и дороговизна воспитания детей в современных городских обществах. Все это сыграло роль в снижении рождаемости за последние несколько десятилетий. Кроме того, помимо задержки вступления в брак, многие японцы решили не вступать в брак вообще и, как следствие, не заводить детей. По данным переписи 2010 года, 30% всех домохозяйств в Японии состоит из одного

человека, и это крупнейшая категория домохозяйств в стране. Значительная часть таких домохозяйств - вдовы старше 65 лет. В то же время, значительная часть женщин и мужчин от 20 лет и старше просто решили не вступать в брак. В японском обществе на рожденных вне брака детей смотрят неодобрительно, поэтому решение не вступать в брак также обычно подразумевает решение не иметь детей.

Действительно, сегодня многие японки в возрасте от 40 до 60 сознательно предпочли карьеру замужеству и рождению детей. Давление японского общества на женщин затрудняет сочетание карьерного роста с воспитанием детей.

Почти каждый третий ребёнок в странах Европейского Союза рождается вне брака. В 2004 году было рождено около 4,8 миллионов детей, что составляет 10,5 детей на 1000 жителей. Больше всех детей рожают:

- Ирландия — 15,2 детей на 1000 жителей
- Франция—12,7
- Дания — 12,0
- Великобритания —12,0

Меньше всех детей рожают:

- Германия — 8,6 детей на 1000 жителей
- Латвия — 8,8

Из 4,8 миллионов рождённых детей почти треть были рождены вне брака. Больше всех рожают детей вне брака:

- Швеция — 55%
- Дания — 45%
- Франция — 45%

Меньше всех рожают детей вне брака: Кипр —3%

- Греция — 5%
- Италия—15%

В Европейском союзе 67% семей не имеют детей. Семей с одним ребёнком — 16%, с двумя детьми — 13%, с тремя и более — 4%.

Больше всего бездетных семей имеют Германия и Австрия (70%).

В большинстве стран преобладают семьи с одним ребёнком. В Дании, Кипре, Люксембурге и Нидерландах больше семей с двумя детьми, чем с одним. В Бельгии и Словакии семей с двумя и одним ребёнком примерно равно. В Кипре 10% семей имеют трёх или больше детей. 13% всех семей с детьми — семьи с одним родителем.

Больше всего одиноких родителей имеют:

- Великобритания — 24%
- Бельгия — 18% Дания—16%
- Германия—16%.

Таким образом, семья - важнейший социальный институт, формирующий личность человека. Взаимодействие с ближайшим окружением обеспечивает заимствование социального опыта. Начало развития установок и моделей происходит в детском возрасте, когда усвоение ролей проходит практически бессознательно, в семейном кругу. В современных развитых странах институт семьи претерпевает кризис, традиционная его модель становится все меньше востребованной, а это ведет к ухудшению демографической ситуации в отдельных странах и в целом мире.

Сереброва Н.Ю. – студентка 2 курса
Курганского филиалаОУП ВО«АТиСО»
Научный руководитель:
Галагуш Т.М. - ст. преподаватель кафедры «Математика и прикладная информатика»

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ – ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ ВАРИАНТ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Ни для кого не секрет, что в интернете появилось такое явление, как социальные сети. В настоящее время практически у каждого интернет-пользователя есть своя страничка в той или иной социальной сети. Итак, что же такое социальные сети!?

Социальная сеть – это сайт, который объединяет людей по каким-то признакам.

Зачем же нужны нам социальные сети? Каждый ответит на этот вопрос по-разному. Для кого-то социальные сети нужны для общения друг с другом, а другие используют социальные сети в процессе обучения.

Кроме того, социальные сети могут использоваться для поддержания отношений между участниками конференций, семинаров, летних школ, что позволит не только улучшить эмоциональный климат группы, но и повысить качество проводимых мероприятий путем обмена идеями и замечаниями. С помощью средств социальных сетей можно организовать клубную деятельность, объединив учащихся различных регионов.

Не стоит забывать и о таком важном моменте образовательного процесса, как связь учителя и родителей. В условиях современного жизненного ритма родители не всегда имеют возможность быть в курсе всех событий школьной жизни ребенка. Использование сетевого пространства позволит не потерять связь учителя с родителями. Социальные сети дают возможность непосредственного участия в образовательном процессе, в управлении, в оценке качества образования, в обсуждении и создании проектов, концепций, которые определяют стратегию развития образования в стране.

Сегодня нас со всех сторон окружают десятки социальных сетей на любой вкус и цвет. Согласитесь, давно уже не существует препятствий, чтобы бесплатно позвонить другу на далёкую арктическую станцию или пообщаться в режиме видеоконференции с бабушкой из неблизкого сибирского села.

А ведь многие из сегодняшних скитальцев Сети застали ещё и совершенно иную эпоху. Время, когда от слова «пятизнак» радостно дрожали руки любого человека «в теме». Время, когда аббревиатура **ICQ** была синонимом сумасшедшего по своему драйву общения и безграничных возможностей. А.Варди, С.Вигисер, Я.Голдфингер и Амнон Амир создают простенький и достаточно удобный интернет-пейджер для общения друг с другом. Сначала программа не имела названия. Затем кто-то предложил назвать её первыми буквами фразы «Iseekyou» - «Я ищу тебя». Немного поразмыслив, было принято коллегиальное решение о том, что новая разработка будет носить гордое имя ICQ.

Примерно до 2005 года ICQ набирала ошеломительные обороты. Но также не забывайте, что постепенно росла скорость передачи данных, появились доступные безлимитные тарифы и экономия трафика перестала кого-либо беспокоить.

Многие ушли в **Skype**, который стал достойной альтернативой в силу своего мощного функционала. В результате ICQ начала серьёзно сдавать позиции. Время ICQ закончилось, сегодня на сцене давно уже другие фавориты. И всё же спасибо тебе, старая добрая «аська»! Когда-то ты была для миллионов из нас гораздо больше, чем просто программой. Ты была дверью в новый мир, который оказался Родиной для многих из нас!

Выбор имени Первоначальным названием для утилиты было выбрано выражение «Sky peer-to-peer», что в переводе означает «По небу друг с другом». Затем команда остановила свой выбор на сокращенном варианте

«Skyper». Однако в процессе регистрации доменов внутри Всемирной паутины было обнаружено, что данное имя на многих ресурсах уже занято. В итоге молодые люди «откинули» последнюю букву «r» из названия и остановили свой выбор на простом и лаконичном «Skype». Данный процесс подбора названия занял несколько месяцев. Окончательное решение было принято в апреле 2003 года. Итогом стала успешная регистрация с названиями Skype. Основателями программы (не разработчиками, прошу заметить) стали люди с далеко не самой безупречной репутацией. Два предприимчивых компаньона Янус Фриис и Никлас Зеннстрёмпридумали и вывели в свет программу для обмена файлами. Программу, которая в своё время побила немало рекордов по числу скачиваний. Стоит сказать, что основатели файлообменника занимались в основном организационными и маркетинговыми вопросами, а реализацией и созданием проекта как такового были заняты наши бывшие соотечественники — эстонцы Я.Таллинн, П.Казесалу и А. Хейнла.

Большая рыба клюнула. В 2011 году было достигнуто соглашение о покупке Skype известной компанией Microsoft за опять-таки рекордные $8.5 млрд. Права на Skype были получены в абсолютном объёме. Именно благодаря мощной технической поддержке и огромным финансовым вливаниям на сегодняшний день Skype является одной из самых популярных и востребованных в мире программ. Число пользователей давно уже перевалило за полмиллиарда, и это, как говорят эксперты, далеко не предел.

Сайт **ВКонтакте** был создан 10 октября 2006 года небольшой группой дизайнеров, которую возглавлял Павел Дуров. Именно Павла Дурова принято считать отцом-основателем сайта ВКонтакте**.** Уже через полгода сайт vkontakte стал одним из самых посещаемых в сети Интернет. Сейчас аудитория ВКонтакте продолжает расти. По количеству пользователей и трафику сайт по прежнему обгоняет Одноклассники, Мой Мир и русскоязычный сегмент Facebook.

ВКонтакте – одна из самых популярных социальных сетей. По посещаемости она входит в тройку лидеров. Ежедневно сайт посещает более одного миллиона пользователей. Основываясь на этих цифрах можно твердо утверждать, что Вконтакте самая динамично развивающаяся социальная сеть.

Twitter (от английского — «щебетать», «чирикать», «болтать») — это система, которая позволяет пользователям отсылать текстовые короткие заметки (не более 140 символов), применяя SMS, веб-интерфейс, мгновенные сообщения или иные программы-клиенты. Отличительная особенность Твиттера — это публичная доступность сообщений, которые на нем размещены, что, несомненно, сближает его со всем известными блогами.

В мае 2008 года Твиттер имел 1 миллион зарегистрированных пользователей, в том числе 3 тысячи русскоязычных. В большинстве случаев им пользуются не потому что это востребовано, удобно или сильно необходимо, а потому что это модно. Лишь немногие используют Твиттер тем способом, под который он, собственно, и «заточен»:

1. Сообщить друзьям, где находишься и чем занимаешься

2. Узнать о них тоже самое.

Для многих Твиттер заменил традиционные СМИ. А его «сарафанное радио» по скорости распространения информации опережает любой вид прессы. В то же время Твиттер очень молод и ему есть, куда расти и развиваться. Так что, думаю, история Твиттера ещё только начинается.

Сегодня об **Instagram** не знают, пожалуй, только грудные младенцы и некоторые племена индейцев Амазонки. Ещё бы, ведь это приложение для быстрого редактирования и размещения фото сделало поистине головокружительную карьеру. Самим фактом появления Instagram мы обязаны простому американскому студенту из Стэнфорда — Кевину Систрому.

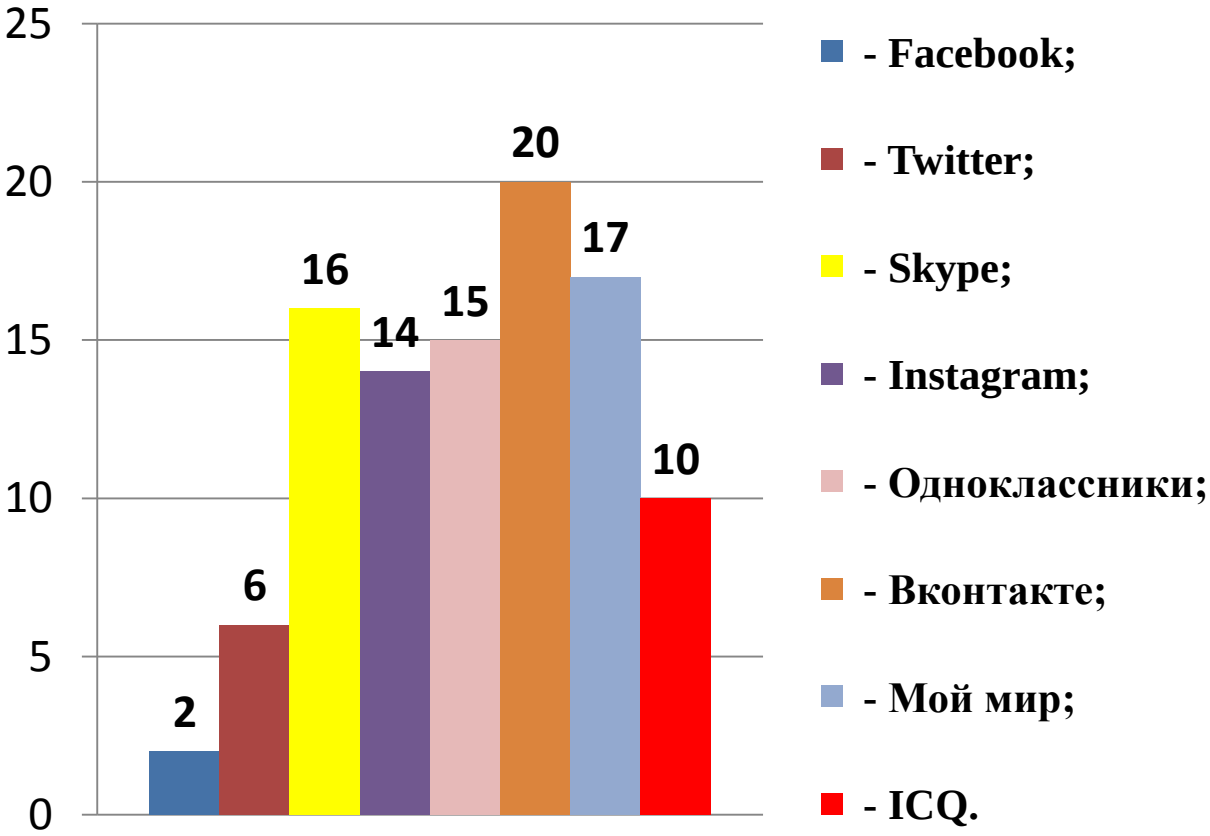
Социальная сеть **Facebook** появилась 4 февраля 2004 года. **Facebook** пожалуй, это самая мощная социальная сеть в мире, которая за несколько лет превратилась из сервиса для небольшого круга друзей в глобальную площадку для общения. Это слово сейчас на устах каждого представителя прогрессивного молодого поколения. Постепенно Facebook становится неотъемлемым атрибутом нашей жизни. Основателем и «развивателем» Facebook является Марк Цукерберг — молодой человек, недоучившийся в Гарварде (как раз из-за Facebook), с нестандартным взглядом на общение людей друг с другом. Личность довольно противоречивая. Кто-то считает Цукерберга бескорыстным гением, осчастливившем все человечество. Кто-то — беспринципным воришкой, думающем лишь о получении большого количества денег. Кто-то просто счастливчиком, создавшим сервис, что называется «для себя», который затем «выстрелил». Сейчас Facebook распространен уже по всему миру! Он помогает общению людей, не ограничиваясь, простой перепиской. На Facebook мы можем увидеть, как живет человек, его увлечения, посмотреть его фотографии, статьи, видео.

Итак, мы видим какое большое количество социальных сетей существует на сегодняшний день.Основной целью нашей работы является развитие, обучение и совершенствование студентов и преподавателей по данной теме.

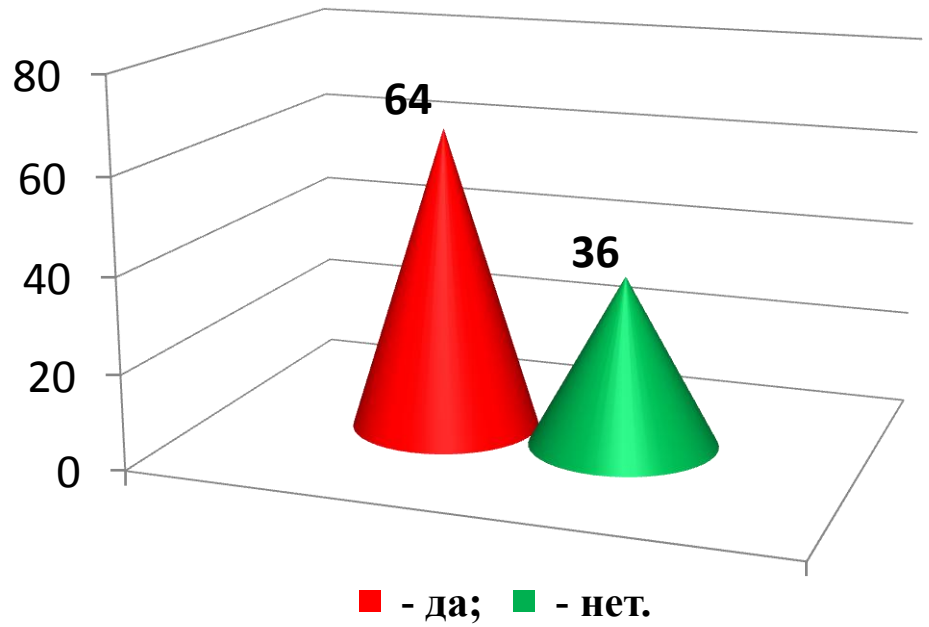
В своей работе мы попытались рассмотреть, каким образом социальные сети могут помогать студенту в процессе обучения, для этого мы провели социологический опрос на тему: «Социальные сети и обучение». В результате опроса были получении следующие данные. Результаты оказались интересно с различных позиций, и для того чтобы это было показано наиболее наглядно, мы представляем результаты с двух различных точек зрения: с точки зрения женщин и с точки зрения мужчин.

По данным опроса, женщины показали следующие результаты

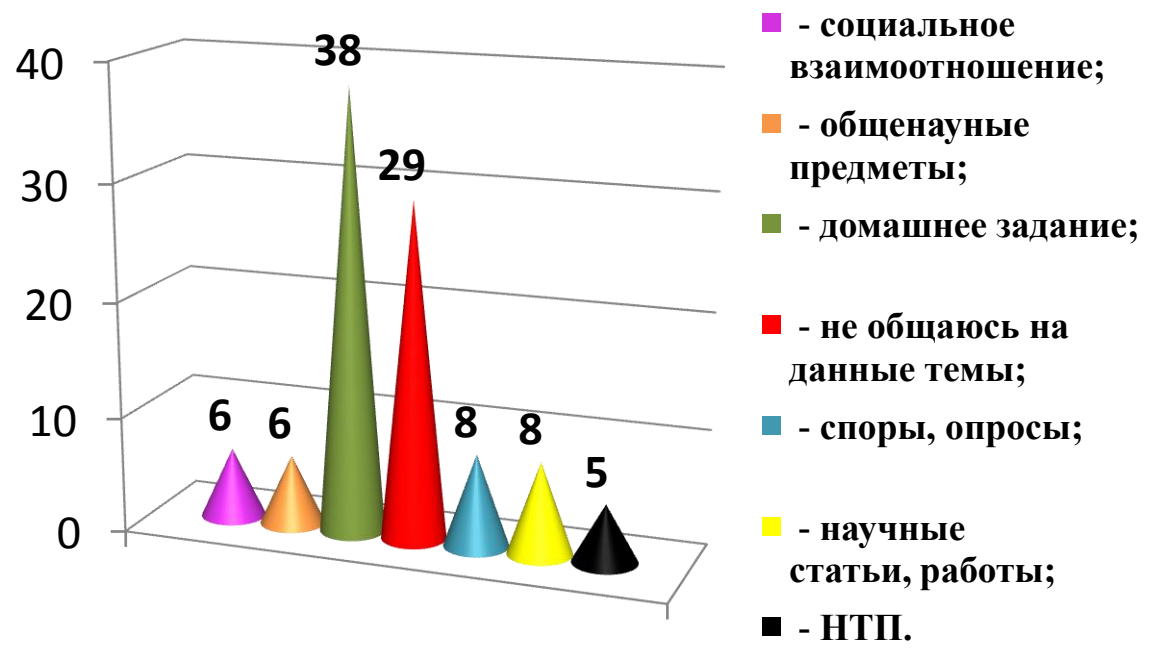
В каких из данных соц.сетей Вы зарегистрированы?, %



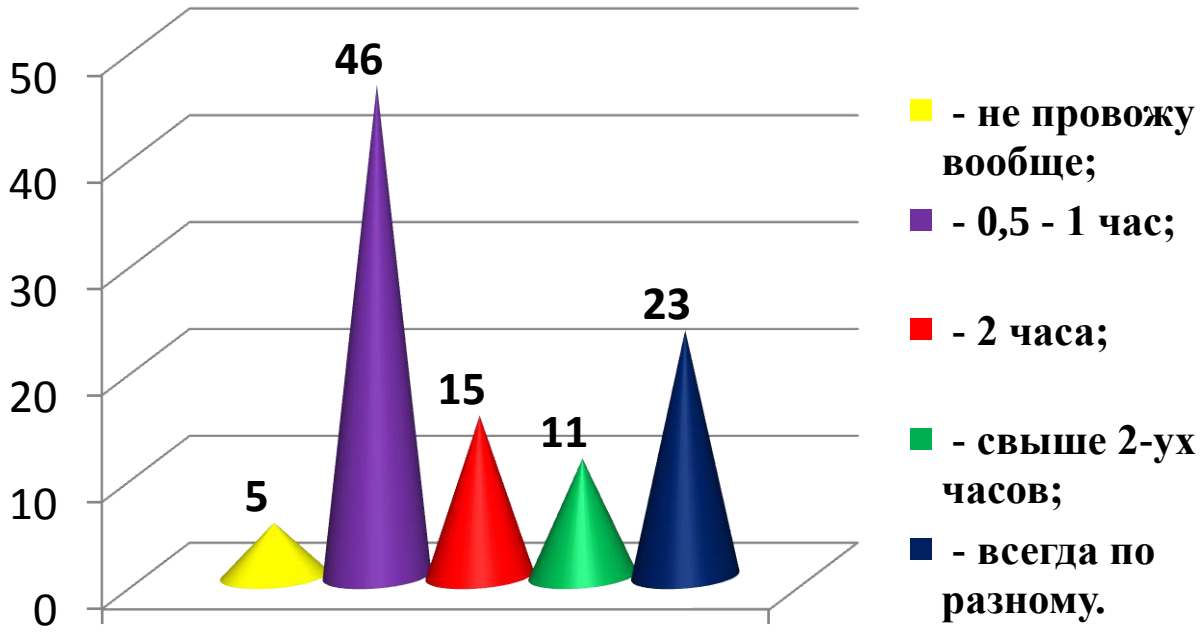
Как Вы считаете, помогают ли нам социальные сети в процессе обучения, %



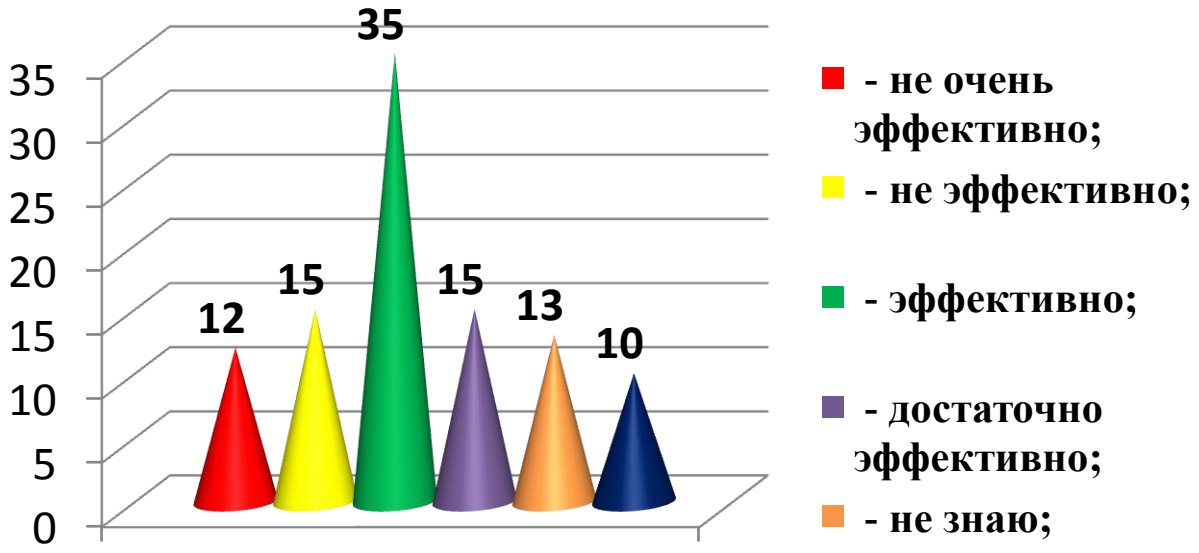
На какие научные/учебные темы Вы общаетесь в социальных сетях, %



Сколько времени Вы проводите в социальных сетях для обучения, %

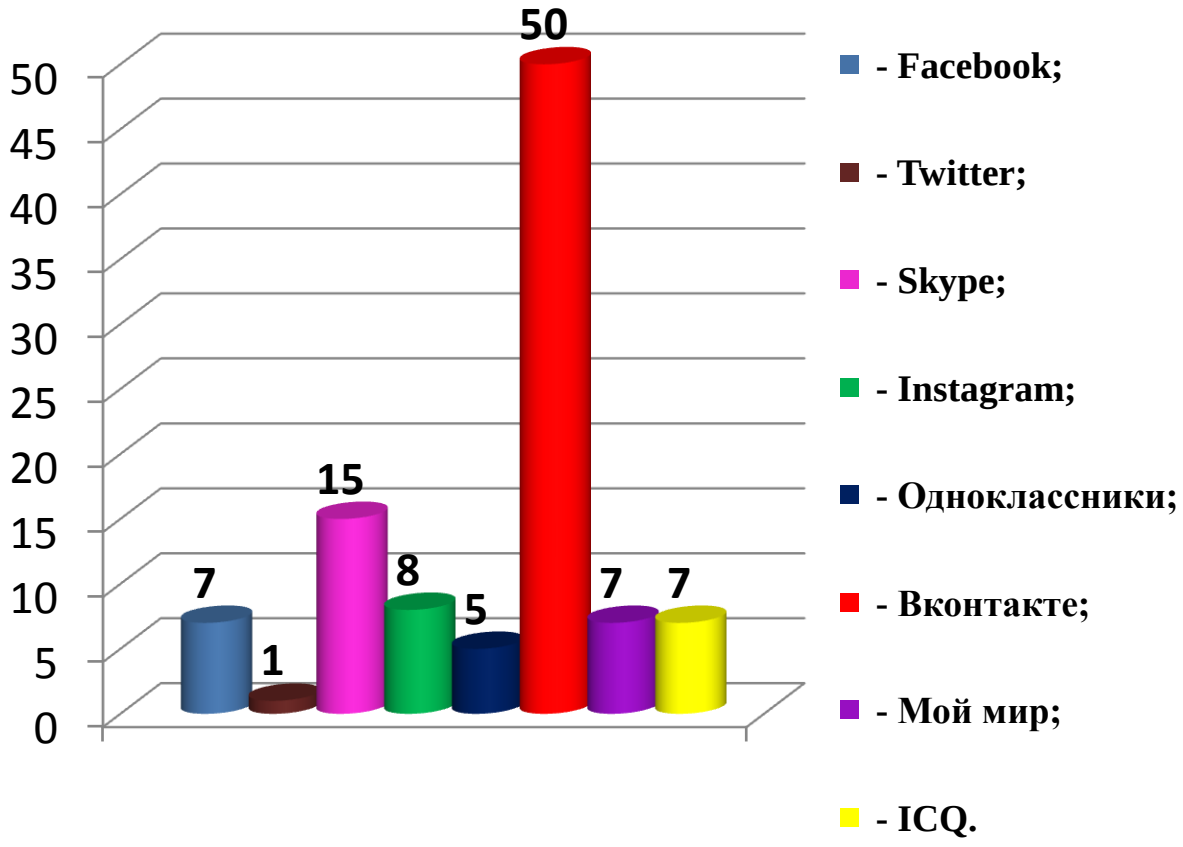


Насколько это эффективно?, %

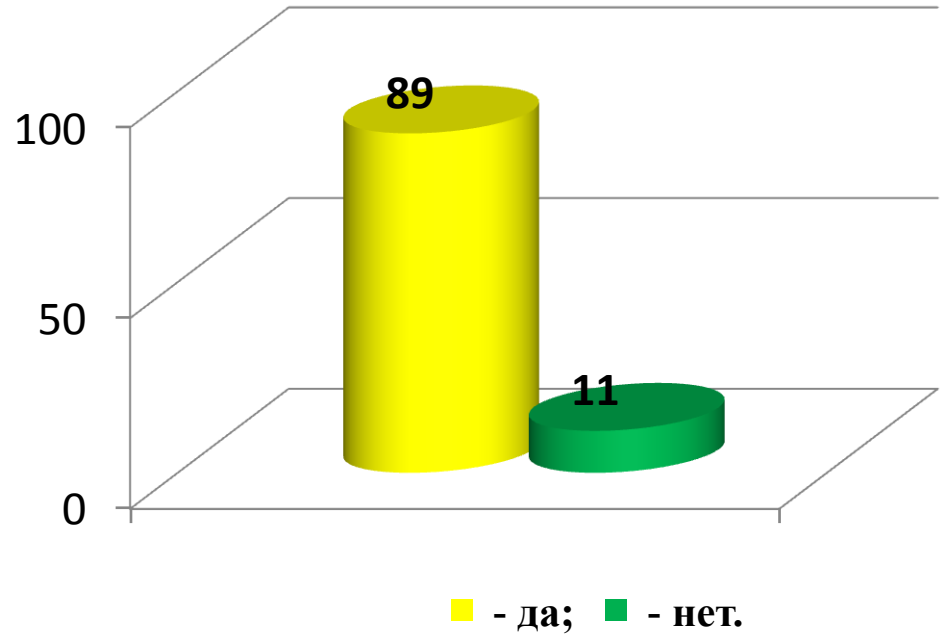


По данным опроса, мужчины показали следующие результаты

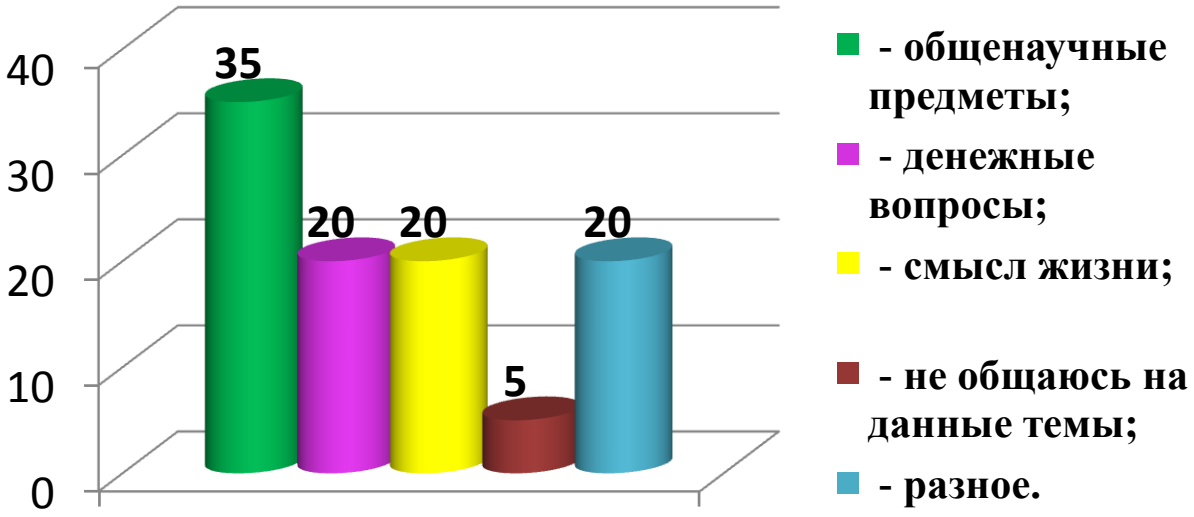
В каких из данных соц.сетей Вы зарегистрированы?, %



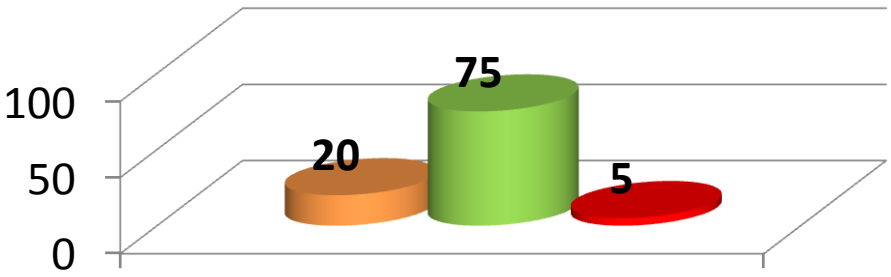
Как Вы считаете, помогают ли нам социальные сети в процессе обучения?, %



На какие научные/учебные темы Вы общаетесь в социальных сетях, %

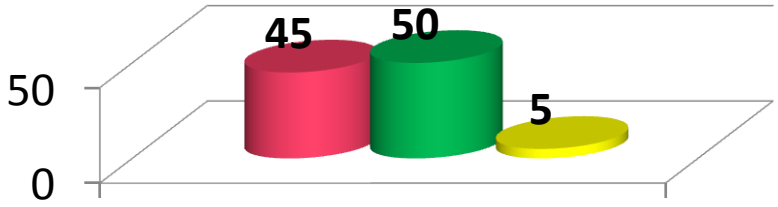


Сколько времени Вы проводите в социальных сетях для обучения, %



- не провожу вообще; **- 2 - 3 часа;** **- постоянно.**

Насколько это эффективно?, %



- не эффективно; **- эффективно;**
- очень эффективно.

Рассмотрев в своей работе тему: «Социальные сети как способ получения информации», можем сделать следующие выводы.

Социальных сетей в наш век достаточно много и каждого человека интересует та социальная сеть, к которой он привык, которая ему по душе и которая просто нравится.

Женщины отдают свое предпочтение такой социальной сети, как ВКонтакте, но и мужчины не отстают от женщин – их мнения совпадают.

Как мужчин, так и женщин всё устраивает в наших социальных сетях. Лишь небольшой процент опрошенных предложили что-либо изменить.

О новых социальных сетях наши студенты узнают от друзей и в интернете (почти одинаковый процент).

В настоящее время, к социальным сетям опрошенные относятся как просто к общению. Но тут мнения мужчин и женщин расходятся: для небольшого процента женщин это ещё и отдых, а для мужчин социальные сети – это просто «убийство времени».

Список использованных источников:

1. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/icq.html
2. http://regicq.ru/wiki/icqhistory
3. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/skype.html
4. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/twitter.html
5. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/istoriya-vkontakte.html
6. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/instagram.html
7. http://www.seoded.ru/istoriya/internet-history/facebook.html

Солодовников С.Д.– студент 3 курса
Курганского филиала ОУП ВО«АТиСО»
Научный руководитель:
Корюкина Н.В. - ст. преподаватель кафедры «Экономика»

ДИНАМИКА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ СТАНОВЛЕНИЯ НОВОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

Требования к образованию во многом зависят от уровня экономического развития стран. Современный этап развития человеческой цивилизации непосредственно связан с её переходом на новый технологический уклад. В настоящее время быстрыми темпами в экономике развитых стран растет сфера высоких технологий, что предъявляет новые требования к работникам данной сферы, которая начинает занимать всё больший удельный вес в структуре экономики развитых стран.

Многими учёными отмечаются, происходящие изменения в сфере занятости. Так, если в начале XX в. почти половина рабочей силы в развитых странах была занята в сельском хозяйстве, то к концу столетия из-за колоссального роста производительности труда, эта доля уменьшилась не только в сельском хозяйстве но и в области промышленного производства.

Например, на изготовление одного автомобиля среднего класса идёт 10-20 рабочих часов. До 80 % рабочей силы в развитых странах теперь занято в «мягком» секторе экономики образовании и управлении, науке и инновации, здравоохранении и культуре, туризме и индустрии развлечений.

В США основную долю в экономике занимает 5 технологический уклад, что составляет 60%, 20% занимает 4 технологический уклад, и новый шестой технологический уклад занимает около 10%.

Под воздействием научно-технической революции происходит качественный скачок в развитии производительных сил, формируется новая структура общественного производства, резко возрастает роль человеческого фактора, увеличивается требуемый уровень образования, совершенствуются

формы и методы управления производством, усиливается значимость мирохозяйственных связей и, как следствие, трансформируются технологические уклады.

Соответственно необходимо провести оценку соответствия уровня образования населения требованиям современных технологических укладов.

С целью выявления необходимого уровня образования в различных технологических укладах, проведем ретроспективный анализ, используя при этом данные стран лидеров технологических укладов.

Образование - это процесс развития личности, который осуществляется как сторонними педагогами, так и личностью самостоятельно. В процессе образования человек овладевает социально значимым опытом человечества путем получения знаний, умений и навыков. Основной путь образования - обучение.

Статистика образования - отрасль статистики, изучающая деятельность учреждений: дошкольных; общеобразовательных; начального среднего и высшего профессионального образования; дополнительного образования.

Система показателей, характеризующая количественные и качественные изменения, происходящие в сфере образования, позволяет получить по каждому уровню образования информацию о числе учебных заведений, контингенте обучающихся, характеристики внутренней эффективности процесса обучения, данные о приеме в учебные заведения, выпуске специалистов, количественные и качественные характеристики преподавательского персонала, состояние материально-технической базы учебных заведений.

Рассмотрение системы показателей статистики образования следует начать с интегрального показателя - уровня образования населения, который измеряется численностью населения по ступеням полученного образования.

В числе других показателей статистики образования используются количественные и качественные характеристики развития системы и деятельности образовательных учреждений с учетом особенностей учебного процесса на каждой ступени. Для проведения данного анализа, можно рассчитать следующие показатели:

- количество учащихся в школах, на 1000 жителей;
- количество учащихся на 1 учителя;
- количество учащихся в высших учебных заведениях на 1000 жителей;
- количество студентов на 1 преподавателя.

В доиндустриальных технологических укладах знания передавались без специально организованной системы образования. Первый и второй технологические уклады потребовали организации специального образования, которое проводилось в основном в артелях. Третий и четвёртый технологические уклады потребовал массового образования работников и именно в это время были заложены основные характеристики современной системы образования. Образование пятого и

шестого технологических укладов вносит свои изменения в существующую систему образования.

Рассмотрим основные показатели характеризующие систему образования, начиная со второго технологического уклад, лидерами которого являлись Соединённые Штаты Америки и Великобритания. *Второй* индустриальный технологический уклад (1830-1880 гг.) основан на использовании *энергии пара и угля* (изобретена паровая машина, паровой двигатель, локомобиль), что привело к развитию железнодорожного паровозного транспорта, пароходства, механизации производства.

Таблица 1 - Показатели образования в странах лидерах второго технологического уклада 1872 г.

Показатель	Страна	
	США	Великобритания
Население страны, чел	50155783	34302557
Количество государственных школ	1274075	1075100
Количество детей, посещающих школы, чел.	4081569	1651425
Количество учителей в государственных школах	216062	105649
Количество высших учебных заведений	298	-
Количество студентов, чел	45017	-
Количество преподавателей в высших учебных заведениях, чел	3040	-
Количество учащихся в школах, на 1000 жителей (количество учащихся / население страны)	81,37	48,14
Количество учащихся на 1 учителя (количество учеников / количество учителей)	18,89	15,63
Количество учащихся в высших учебных заведениях на 1000 жителей	0,89	-
Количество студентов на 1 преподавателя	14,8	-

Третий индустриальный технологический уклад (1880-1930 гг.) базируется на использовании электрической энергии, развитии на этой основе тяжелого машиностроения, электротехнической и радиотехнической промышленности. К лидерам второго технологического уклада присоединилась Российская империя. В таблице 2 представим основные показатели характеризующие систему образования в данных странах.

Таблица 2 - Показатели образования в странах лидерах третьего технологического уклада 1910 г.

Показатель	Страна		
	США	Великобритания	Российская империя
Население страны, чел	75994575	41550773	100891244
Количество государственных школ	1224600	2211400	117301
Количество детей, посещающих школы, чел.	9198271	3915315	6296765
Количество учителей в государственных школах	388531	72540	164833
Количество высших учебных заведений	494	34	-
Количество студентов, чел	163019	18500	-
Количество преподавателей в высших учебных заведениях, чел	24667	4020	-
Количество учащихся в школах, на 1000 жителей (количество учащихся / население страны)	121,03	94,22	62,41
Количество учащихся на 1 учителя (количество учеников / количество учителей)	23,67	53,97	38,20
Количество учащихся в высших учебных заведениях на 1000 жителей	2,14	0,44	-
Количество студентов на 1 преподавателя	6,6	4,6	-

По приведённым данным видно, что с наступлением нового технологического уклада произошло увеличение количества школ и высших учебных заведений.

Четвертый технологический уклад (1930-1970 гг.) базируется на использовании энергии углеводородов, на изобретении и применении двигателя внутреннего сгорания, электродвигателя и развитии на этой основе автомобиле-тракторо- и самолетостроения с дальнейшим использованием энергетики нефтепродуктов, изобретении синтетических материалов. Начала свое развитие ядерная энергетика.

Таблица 3 - Показатели образования в странах лидерах четвёртого технологического уклада 1951 г.

Показатель	Страна		
	США	Великобритания	СССР
Население страны, чел	150697361	51900000	200200000
Количество государственных школ	4024400	3068000	217600
Количество детей, посещающих школы, чел.	56638000	35863000	52652600
Количество учителей в государственных школах	913700	1408000	1684120
Количество высших учебных заведений	185100	150000	818
Количество студентов, чел	2103490	1209700	1562000
Количество преподавателей в высших учебных заведениях, чел	523950	340600	480674
Количество учащихся в школах, на 1000 жителей (количество учащихся / население страны)	375,89	691	263
Количество учащихся на 1 учителя (количество учеников / количество учителей)	62	25,47	31,26
Количество учащихся в высших учебных заведениях на 1000 жителей	14	23,3	7,8
Количество студентов на 1 преподавателя	4	3,55	3,24

Пятый индустриальный технологический уклад (1970-2030 гг.) опирается на возможности электронной и атомной энергетики, инновациях в области микроэлектроники, информационных технологий, генной инженерии, биотехнологий, приведших к освоению космического пространства, появлению спутниковой связи и других возможностей человека. В данных условиях требуются более глубокие теоретические знания, причём у большей части населения.

Таблица 4 - Показатели образования в странах лидерах пятого технологического уклада и Российской федерации 2000 г.

Показатель	Страна		
	США	Великобритания	Российская Федерация
Население страны, чел	281423231	58892514	146890128
Количество государственных школ	9138000	3046700	664000
Количество детей, посещающих школы, чел.	58976000	9867700	2001320
Количество учителей в государственных школах	3273000	4866000	1712000
Количество высших учебных заведений	4182000	1313000	965000
Количество студентов, чел	15312000	7037000	12925000
Количество преподавателей в высших учебных заведениях, чел	3300000	7870000	2652000
Количество учащихся в школах, на 1000 жителей (количество учащихся / население страны)	209,5	167,5	136,2
Количество учащихся на 1 учителя (количество учеников / количество учителей)	18	2	1,16
Количество учащихся в высших учебных заведениях на 1000 жителей	54,4	119,4	89
Количество студентов на 1 преподавателя	4,64	0,89	4,8

Для наглядности показатели охвата образованием населения за период с 1872-2000 гг. в США покажем на рисунке 1.



Рисунок 1 - Динамика показателей охвата образованием населения США

Далее представим показатели охвата образованием населения за период с 1872-2000 гг. в Великобритании.

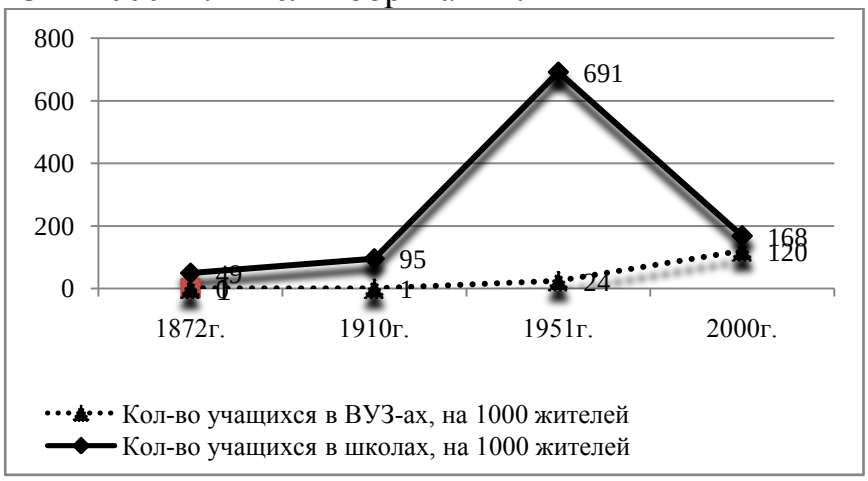


Рисунок 2 - Динамика показателей охвата образованием населения Великобритании

Показатели охвата образованием населения за период с 1872-2000 гг. в России представлены нарисунке



Рисунок 3 - Динамика показателей охвата образованием населения России

По данным диаграмм, можно сделать вывод, что начиная с 1950 года, происходит резкое снижение численности учащихся в школах, что связано с сокращением детей в данных странах, а это в свою очередь является тенденцией присущей странам с более высоким технологическим укладом.

В то же время наблюдается рост численности населения получающего высшее образования, т.е. высшее образование получает население как после общеобразовательной школы, так и люди более старших возрастов. Такие страны как США и Япония заявили, что необходимо к 2030 году обеспечить всеобщее высшее образование, хотя бы на уровне бакалавриата, что является требованием времени, в то время как в России планируется сокращение высших учебных заведений в разы.

Так, мы стоим на пороге освоения, по сути, шестого технологического уклада, (2030-2090 гг.), в основе которого лежит наноэнергетика: молекулярные, клеточные и ядерные технологии: нанотехнологии, нанобиотехнологии, нанобионика, микроэлектронные технологии, наноматериалы, нанороботизация и другие наноразмерные производства. Эта работа связана с манипулированием атамов и молекул, т.е. в условиях работы с нанотехнологиями человеку придётся руководствоваться сугубо теоретическими знаниями, следовательно, для освоения шестого технологического уклада необходимо повышать образование населения до уровня высшего.

Султанская О.Ю. – студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Корюкина Н.В. - ст. преподаватель кафедры «Экономика»

«УТЕЧКА УМОВ» — ОДНА ИЗ ФОРМ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Отъезд, эмиграция, выезд за границу на постоянную (временную) работу высококвалифицированных специалистов, не находящих применения своим способностям или не получающих ожидаемой отдачи, не востребованных в стране проживания.

С переходом на новые рыночные отношения, Россия сталкивается с рядом серьезных проблем. Среди них есть одна проблема, не разрешив которую, будет невозможным дальнейшее экономическое развитие нашей страны — это проблема «утечки умов», т. е. проблема утечки высококвалифицированных трудовых кадров за границу. И одна из главных задач государства состоит в том, чтобы разрешить эту непростую задачу путем разработки системы программ и проведении правильной политики по регулированию рынка труда квалифицированной рабочей силы и разрешению вопросов связанных с ним, а так же некоторых других вопросов.

Проблема миграции специалистов возникла со времен падения «железного занавеса». Полная политическая изоляция страны - символ политики самоизоляции, которая проводилась руководством СССР в целях ограждения населения страны от «тлетворного влияния Запада». Практически, население страны было лишено возможности, как выезжать за рубеж без особого разрешения властей, так и вообще получать информацию из внешнего мира. Любые контакты с иностранцами должны были проходить под чутким контролем властей.

Однако, западная культура, не в лучших своих проявлениях, все-таки проникала в Советский Союз, поражая умы и души наших соотечественников. Сначала был простой интерес к новому и непривычному, а затем – слепое поклонение чужой культуре. Поэтому, в конце 1980-х гг. XX века, после падения «железного занавеса», советские специалисты в массовом порядке выезжали из страны в поисках лучшей доли и удовлетворения своих амбиций. Также этот период совпал с началом «смуты» в стране. В это время в стране царил хаос, никому не было дела ни до населения страны, ни, тем более, до науки. Все научно-исследовательские институты, лаборатории в это время держались только на энтузиазме самих ученых, большая часть которых, впоследствии эмигрировала на Запад.

Надеясь на лучшее, наши специалисты уезжали за границу, не задумываясь над тем, как их примут в чужой стране.

Основные причины «утечки умов» из России.

1 Исторические причины.

Первый пик отъезда, приходится на 1991 год. Отъезд был спровоцирован одиозной политикой на государственном уровне - “утечка умов” проявила все политические ошибки. Правительственная реформа начала 90-х годов сделала нищим научного интеллигента, естественно, что активные сотрудники уехали. Именно 90-е годы для научных центров заменили их блестящее будущее на ужасное настоящее. А дальше начался "эффект домино", суть которого состояла в том, что сотрудники института связывались с коллегами за рубежом, те, в свою очередь обещали им помочь при устройстве на работу и обещали гранты с приличной зарплатой. Этот процесс, затухая, происходил до 1996 года.

Однако вскоре появился второй пик отъезда. Он пришелся на 1998-1999 год и был спровоцирован второй ошибкой Правительства РФ, породившей дефолт 1998 года с гигантской инфляцией. Таким образом, Правительство РФ дважды насильственно выталкивало ученых из собственной страны. Отсюда следует, что “Утечка умов” - это эхо политических ошибок.

2 Причины современной утечки умов.

Обращаясь к рассмотрению процесса интеллектуальной эмиграции в России, отметим, что основная причина и ведущий фактор этого процесса - нынешний кризис отечественной науки.

В том, что финансирование науки является проблемой – сомневаться не стоит. А также отток ученых за рубеж происходит по ряду других не менее важных причин:

- Низкий и все более понижающийся уровень престижа науки;
- Призрачность дальнейшей перспективы в научной карьере и деятельности;
- Невостребованность профессиональных знаний и творческих способностей ученых;
- Низкий уровень оплаты труда;
- Коммерционализация науки.

Нестабильность политической ситуации, угроза социальных конфликтов, беспокойство за судьбу своих детей, общее ухудшение экономической обстановки, угроза безработицы, низкий уровень социальной защищенности ученых–все эти факторы влияют на решение российских ученых перебираться за рубеж.

Однако существуют еще и факторы, тормозящие "утечку умов". Основными причинами остаться дома были: желание работать только в своей стране, возможность реализовать себя, свои научные планы здесь, патриотические настроения.

Тенденции изменения рынка труда в западных странах, усиление конкуренции приводят к тому, что, несмотря на желание многих ученых уехать за границу навсегда или по долгосрочному контракту, реализовать эту цель на практике, сохраняя себя именно в науке, может лишь незначительное меньшинство. При этом многие вынуждены снизить свой статус. Часть эмигрантов вынуждена сменить при выезде сферу профессиональной деятельности, и в этом случае Россия теряет ученого, а принимающая страна получает потенциального работника более низкой, другой квалификации, или даже безработного. В этом случае потери России не компенсируются приобретением для мировой науки.

Состояние миграции квалифицированных специалистов из России.

Отток высококвалифицированных специалистов из научной сферы идет по двум направлениям:

- внешняя интеллектуальная миграция (эмиграция из страны, т.е. внешняя "утечка умов")
- перемещение специалистов из сферы науки в иные сферы трудовой деятельности (перемещение внутри страны, т.е. внутренняя "утечка умов")

Процесс внешней миграции высококвалифицированных специалистов в России идет двумя потоками: в рамках этнической миграции (как правило, безвозвратной, при сохранении или не сохранении российского гражданства) и трудовой (в принципе, подразумевающей возвратность).

Детальный анализ этнической эмиграции, учитывающий уровень образования, вид и сферу деятельности, показывает, что среди выезжающих высока доля высококвалифицированных специалистов, труд которых востребован на международном рынке, которые более мобильны с одной

стороны, и легче адаптируются к новым условиям жизни - с другой. Этническая миграция является важным структурообразующим фактором в сфере науки и народного образования: среди выехавших в Германию и Израиль 79 % приходилось на лица, занятые именно в этих отраслях. Таким образом, этническая эмиграция является, одновременно, и классической "утечкой умов".

Опросы показали, что именно те ученые, которые едут с намерением работать за рубежом по специальности, не прибегают при оформлении выездных документов к формулировке "на постоянное место жительства", так как практически единственной формой трудоустройства в университете или лаборатории на Западе является краткосрочный контракт. В результате, их отъезд рассматривается как временная трудовая миграция по контракту.

Серьезные ученые, принадлежащие к научной элите, и молодые исследователи, намеренные повышать уровень своего научного образования и работать в сфере науки, уезжая из страны (в том числе и безвозвратно), имеют, как правило, временный контракт. Масштабы выезда по временным контрактам, на стажировку и учебу превышают выезд ученых на постоянное место жительства в 3-5 раз.

В среднем количество работающих по контрактам россиян насчитывает порядка 20 тыс. человек. Из них 80% приходится на США.

По географическому направлению иммиграция российских ученых характеризуется приоритетом стран с высокоразвитой наукой. Это - прежде

Таблица 1. Эмиграция из России в 2002 - 2010 гг. (чел.)

Годы	Общая численность эмигрантов		Численность эмигрантов с высшим образованием		Численность эмигрантов на постоянное место жительства с ученой степенью	
	Выезд на постоянное место жительства	Выезд на временное трудоустройство	Выезд на постоянное место жительства	Выезд на временное трудоустройство	Доктора наук	Кандидаты наук
2002	89 589	49 265	16 479	19 696	22	83
2003	79 380	47 241	14 463	16716	14	59
2004	66 759	55 903	12 675	14 934	23	53
2005	59 228	60 928	12215	20 882	19	52
2006	46 398	65 747	10 798	20 901	23	42
2007	40 941	69 866	10013	25 082	9	34
2008	35 439	73 130	9085	24 607	40	53
2009	29 086	66 285	8173	31 517	38	38
2010	29 863	70 236	8595	27 647	32	31
2002 - 2010	476 683	558 601	102 496	201 982	220	445
Итого	1 035 284		304 478		665	

Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации. М.: Росстат, 2009.

всего - США, меньший поток эмиграции высококвалифицированных кадров направляется в страны Европейского Сообщества.

Попытки остановить “утечку умов” и вернуть научную диаспору.

В диаспоре за этот период развивалась своя демографическая динамика - рождались дети. Эти дети были уже в значительной степени представителями другой культуры, англоязычной. Даже при всем патриотизме уехавших родителей, при прекрасном отношении их к своей Родине, приезд диаспоры обратно становится нереальным. Тот, кто уехал 10-12 лет назад, в Россию, скорее всего, уже не вернется. Бывшие отечественные сотрудники будут с удовольствием приезжать в свой бывший институт, обсуждать научные проблемы, но как сотрудники российских научных институтов они потеряны. Потеряны, как сотрудники, но не как партнеры. В сложившихся условиях, нет смысла надеяться на то, что диаспора может оказать существенное влияние на развитие науки в России и помогать российской науке финансово.

Многие задачи, которые сейчас обсуждаются в связи с “утечкой умов” на страницах печати, могут быть решены на государственном уровне, если есть ответ на главный вопрос - куда и каким путем пойдет Россия дальше, нужно ли государству развитие науки?

Необходимо создание максимально благоприятного климата для развития отечественной науки. Необходимо поменять отношение к научным работникам. Не следует заставлять их выбирать между неприятным (отъездом за рубеж) и гибельным (продолжением борьбы за свое выживание в России).

Мероприятия по сдерживанию «утечки умов».

Если сотрудники уезжают, то надо попытаться их собрать и объединить в совместных исследованиях с соотечественниками, создавая на территории России “исследовательские институты без границ”. Разделы такой программы могут быть следующими:

1. включение с помощью диаспоры российских институтов на основе коммуникационных технологий в международное научное сообщество;

2. преодоление научной изоляции и выравнивание потоков научной информации “Зарубежье - Россия”;

3. облегчение прохождения российских англоязычных публикаций в зарубежных журналах;

4. подъем международного престижа отечественной науки и ее коммерческой ценности.

5. выявление возможностей и источников поддержки российских ученых за счет средств из международных фондов и средств от зарубежных университетов;

6. расширение научных контактов с зарубежными партнерами, стимулирование отечественной науки путем превращения парных взаимодействий между отдельными учеными в кооперативные, на основе объединения диаспоры в разных странах.

7. Также предпринять попытку проведения в сети Интернет научных семинаров с коллегами, работающими сейчас в зарубежных университетах, с целью создания совместных временных коллективов и проектов научных работ для получения финансирования.

Таким образом, последствия “утечки умов” трудно подсчитать в рублях. Однако очевидно, что этот процесс ведет к ослаблению научного потенциала страны, распаду научных школ, свертыванию ряда фундаментальных исследований в России. Из-за отсутствия жилья приток молодых ученых не восполняет потерь за счет миграции. Города науки в силу малочисленности населения весьма чувствительны к внешним социальным и политическим воздействиям. С точки зрения экономических рисков "утечка умов" представляет собой серьезную проблему для России. Получая хорошую базу, выпускники университетов и аспирантур уезжают на Запад продолжать свое образование. Зачастую они получают предложения о работе, остаются, и в этом заключается очевидный экономический ущерб для нашей страны, так как основа для дальнейшего профессионального роста за рубежом обеспечивается именно здесь, в России.

Говорить о том, что западная наука забирает у нас всех специалистов, было бы неверно. В результате экономического спада в США произошло ужесточение миграционной политики в сфере науки и высоких технологий. Это приводит к уменьшению притока иностранных, в том числе российских специалистов в США. В этом есть свои плюсы.

Действенная защита безопасности самих ученых, общества и государства может быть обеспечена лишь при наличии гибкой и эффективной системы регулирования интеллектуальной миграции.

Важно менять отношение к ученым. Важно сделать так, чтобы слово «научная интеллигенция» прекратило ассоциироваться с чем-то низким, призрачным, унизительным.

По сути, количество ученых, уезжающих из родной страны, не так уж велико. Другая, - важнейшая сторона это проблемы состоит в том, что достаточно уехать одному человеку, как целое научное направление может исчезнуть.

Список использованных источников:

1. Смирнова Л. «Утечка умов» в Соединенные Штаты из развивающихся стран в начале 1970-х годов». Вып. 6. – М.: Наука, 1976.

2. Панов Е.«Из 20 в 21. О проблемах утечки мозгов» Деловой мир 22 марта 1994 г;

3. Юревич А.В., Цапенко И.П., Нужны ли России ученые? Проблема утечки умов Изд.2 – М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2009г.

4. Абрамова М.А., Александрова Л.С. Экономическая теория. М, 2001.

5. Мировая экономика. Экономика зарубежных стран/ Под ред. В.П. Колесова, М.Н. Осьмовой. М., 2000.

РАЗДЕЛ 3.АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА

Атаманова Д.В. – студентка 6 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Пинегина Р.Ф. - к.п.н., зав. кафедрой «Менеджмент и управление персоналом»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ООО «СНЕЖНЫЙ ГОРОД»

В управленческой практике методы управления персоналом выступают как взаимодополняющие требования в работе с персоналом, которые тесно переплетаются между собой и направлены на достижение целей организации.

Понятие персонал характеризует весь личный состав работающих в организации, на предприятии постоянных и временных специалистов.

Все работники предприятия делятся на две группы:

- промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности), занятый производством и его обслуживанием;
- непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на две категории: рабочие (производственный персонал) и служащие (управленческий персонал).

Обладание сотрудниками теми или иными качественными характеристиками определяет структуру персонала по категориям: руководители, специалисты, служащие, рабочие.

Все категории персонала в свою очередь могут структурироваться по полу, возрасту, стажу работы, квалификационным признакам.

Методы управления персоналом - это способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в производственном процессе

Они различаются способом, характером воздействия руководителей на подчиненных, для выполнения координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Экономические методы управления - совокупность способов воздействия на экономические интересы объекта управления, основанных на сознательном использовании требований экономических законов.

Административные методы характеризуются их соответствием правовым нормам и основываются на власти, взысканиях и дисциплине.

Социально-психологические методы направлены на управление социально-психологическими процессами в коллективе для достижения поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и хорошего морально - психологического климата в коллективе.

Объектом исследования было выбрано Общество с ограниченной ответственностью «Снежный город», которое образовано 28 августа 2003 г

Основным видом деятельности организации является производство готовых к употреблению пищевых продуктов и заготовок для их приготовления, а так же производство и переработка различного сырья для пищевых продуктов, оптовая и розничная торговля.

Основной ассортимент включает следующую продукцию: пельмени и вареники ручной и автоматической лепки, мясо – рубленую продукцию.

Экономические показатели деятельности ООО «Снежный город» выражены в виде чистой прибыли, которая за исследуемый период увеличивается более чем в 1,5 раза. Это происходит за счет увеличения выручки от продажи продукции, работ, услуг. По этой же причине происходит и увеличение валовой прибыли.

Проведенный анализ персонала ООО «Снежный город» показал, что его большую долю занимают женщины, работающие в основном лепщицами и деликатесницами, это связано со спецификой производства. Количество работников, имеющих высшее образование, невелико, основная доля рабочих имеет среднее профессиональное и общее среднее образование, так как основной вид деятельности организации не предполагает наличия специальных знаний и навыков. Наибольшая доля работников имеет небольшой стаж работы на данном предприятии, это связано с тем, что ООО «Снежный город» существует всего 11 лет и только начинает работать в полную силу. За исследуемый период увеличиваются объемы производства и численность персонала по всем категориям.

Анализ движения кадров показал, что за исследуемый период коэффициент приема превышает коэффициент выбытия кадров, текучесть кадров находится на высоком уровне, это связано со спецификой деятельности организации. Анализ причин текучести кадров показал, что увольнения по причине несвоевременной выплаты и низкой заработной платы снижаются, увольнения за нарушение трудовой дисциплины составляют 12,5%. Наибольшая часть увольнений связана с другими причинами, которые могут быть связаны с семейными обстоятельствами, спецификой работы, предложением более привлекательного места работы, а также с местом расположения предприятия, т.к. почти половина работающих – приезжие, что вызывает трудности.

Анализ используемых методов управления персоналом позволил выявить плюсы и минусы. Административные методы позволяют координировать выполнение работниками отдельных функций и решение общей задачи. Но необходимой составляющей организационного воздействия является наличие коллективного договора - правового акта, регулирующего социально-трудовые

отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемого работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК), В ООО «Снежный город» коллективный договор отсутствует. Также был выявлен низкий уровень дисциплины труда, что, в свою очередь, сопровождается потерями рабочего времени за счет прогулов, опозданий и др.

Экономические методы показывают, что при управлении текущей деятельностью предприятия используется материальное стимулирование труда работников. Однако система оплаты труда, применяемая в ООО «Снежный город», не учитывает конечную результативность труда, и нет системы премирования за счет прибыли, которая была бы зафиксирована в виде положения.

Совокупность социально-психологических методов применяемых в ООО «Снежный город» способствует повышению здоровых отношений между сотрудниками, даёт им возможность личностного роста, повышения социальной роли в глазах коллег. Несмотря на это, наблюдается напряженность и конфликтность в группе, недоверие друг к другу, что, в свою очередь, сказывается на деятельности предприятия.

Для устранения этих недостатков были предложены следующие мероприятия:

1) заключение коллективного трудового договора;

2) ужесточение дисциплины труда и сокращение внутрисменных потерь рабочего времени за счет установки контрольно-пропускного пункта;

3) внедрение новой системы оплаты труда, основанной на результатах труда и разработка положения о премировании персонала;

4)улучшение социально-психологического климата в коллективе на основе планового посещения культурно-развлекательных мероприятий.

Для достижения высоких показателей организации труда и высокой производительности труда применять методы управления персоналом нужно в комплексе, так как их действие по отдельности может быть недостаточно эффективным.

В результате совершенствования методов воздействия на персонал руководство ООО «Снежный город» сможет обеспечить персоналу надлежащий жизненный уровень; создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе; улучшить трудовую дисциплину; сократить потери рабочего времени; повысить уровень производительности труда; снизить уровень текучести кадров; правильно и рационально использовать труд своих работников и добиться от них наиболее полной трудоотдачи. Анализ экономической эффективности показал, что представленный проект мероприятий является эффективным, и существует возможность его применения на практике.

Бабушкина А.Н. – студентка
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Ворошилов А.К. –к.п.н., доцент кафедры
«Менеджмент и управление персоналом»

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «РЖД»

Кадровая политика — это совокупность принципов, методов и норм, используемых субъектом управления и направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала организации.

В ОАО «РЖД» в целях проведения единой корпоративной политики в сфере управления персоналом реализуется Стратегия развития кадрового потенциала на период до 2015года. Главной целью Стратегии является повышение эффективности деятельности персонала на основе его вовлечения в решение корпоративных задач.

Реализация Стратегии как основного механизма осуществления корпоративной кадровой политики способствует обеспечению потребности холдинга «РЖД» в квалифицированном персонале и эффективному развитию кадрового потенциала на среднесрочную перспективу. Однако в последнее время в кадровой политике компании наблюдается проблема в адаптации персонала – кадровая политика, как показали наши наблюдения, «страдает» формализмом, институт наставничества в организации не работает эффективно, что приводит к увеличению текучести персонала в организации.

Цель доклада: изучить вопросы кадровой политики в адаптации персонала и предложить мероприятия по совершенствованию института наставничества в компании ОАО «РЖД»

ОАО «Российские железные дороги» было создано 1 октября 2003 года. ОАО «РЖД» осуществляет следующие виды деятельности: перевозка грузов и пассажиров; производство, ремонт, строительство; обслуживание инфраструктуры железнодорожного транспорта; проектирование и конструкторская деятельность; информация и связь; торговля; социальная сфера; внешнеэкономическая деятельность; другие виды деятельности.

2014 год для ОАО «РЖД» оказался особенно сложным. Тем внешним вызовам, которые пошатнули экономику страны, компании, пришлось отвечать в условиях замороженных тарифов на грузоперевозки. К большим потерям привело сокращение пассажирских перевозок. Однако даже в таких условиях по оценке Минтранса ОАО «РЖД» в 2014 году оставались флагманом Российской транспортной отрасли. Т.е. в целом компания функционирует успешно и поэтому складывается удачная ситуация чтобы обратить внимание на проблемы персонала организации. Рассмотрим Курганский центр организации работы железнодорожных станций.

На 01.01.2015 г. в Курганском центре организации работы железнодорожных станций списочная численность персонала – 691 чел., из них - 64 чел. молодые специалисты выпуска последних трех лет.

Поскольку в 2014 году текучесть кадров увеличилась, поэтому особое внимание уделим адаптации персонала, проблемам наставничества.

Ученый Егоршин считает, что наставничество – это процесс, в котором один человек (наставник) ответственен за должностное продвижение и развитие другого человека вне рамок обычных взаимоотношений менеджера и подчиненного.

Наставник является проводником новичка не только в его должность, но и в мир правил компании, традиций, межличностных отношений в коллективе. И именно при продуктивном взаимодействии наставника и новичка срок от неопытного сотрудника до эффективно работающего сотрудника значительно сокращается.

Именно от того как наставник осветит профессию, так стажер и будет или не будет работать в организации

Из разговора со стажерами выявлены следующие проблемы: страх перед большим объемом работы, ответственностью. Есть случаи, когда стажеры не проработав 3-х месяцев увольнялись. Учитывая все эти факторы, были разработаны следующие мероприятия по повышению эффективности наставничества:

1) Подбор наставников (стаж в занимаемой должности не менее 2 лет, стаж на ж/д транспорте не менее 3 лет; наставник должен обладать достаточным уровнем развития корпоративных компетенций; формирование резерва наставников);

2) Обучение наставников (проведение семинаров, тренингов; повышение квалификации наставников);

3) Оценка деятельности наставников (анонимная оценка наставнической деятельности стажерами; должен осуществляться мониторинг заполнения стажером «Паспорта молодого специалиста» не только в первые месяцы работы, но и по истечению двух, трех лет);

4) Участие наставников в Совете наставников

5) Моральная и материальная мотивация (выплата денежных вознаграждений за счет сокращения срока обучения стажера; выдача благодарностей, почетных грамот);

6) Создание интернет сайта для обмена информацией между наставниками и стажерами.

Таким образом, такая система работы с наставниками направлена на обеспечение вхождения работника в должность в оптимальные сроки, а также получение экономического эффекта за счет снижения затрат при сокращении сроков стажировки и адаптации работников; установление стабильных долгосрочных трудовых отношений; сокращение числа работников, уволившихся в течение первого года работы; повышение уровня мотивации

работников к построению карьеры и самостоятельному развитию; развитие у наставников компетенций, необходимых для занятия руководящих должностей.

Козина В. А. - студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Роговой А. И. - доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ АУДИТА РАБОТЫ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ООО "НОВЫЙ АДРЕС"

Наилучшим способом определения того, что необходимо сделать в организации с точки зрения минимизации социальных рисков является проведение аудита работы службы управления человеческими ресурсами.

Служба управления человеческими ресурсами - это совокупность взаимосвязанных подразделений, обеспечивающих функционирование системы управления персонала в организации. Актуальность аудита работы кадровой службы определяется тем, что от нее в решающей степени зависит эффективность использования кадрового потенциала, выступающего основным фактором обеспечения конкурентоспособности любой организации.

От кадровой службы зависит результативность функционирования всех подсистем управления персоналом: планирование и наем персонала, построение программы адаптации, организация и нормирование труда, построение внутренних коммуникаций, корпоративная культура, результативность проведения внутрифирменных мероприятий, соответствие должностных обязанностей и системы вознаграждений целям организации и структурных подразделений, ориентация сотрудников на соблюдение ценностных установок, правил и норм поведения в организации.

Результаты исследования компании WatsonWyatt показали, что если компания хорошо поработает над улучшением своих методов работы с кадрами, доходы могут возрасти на 78,7%. Таким образом, от эффективности работы кадровой службы помногом зависят результаты работы всех организации.

Цель внедрения процедуры аудита работы службы управления человеческими ресурсами - оценка результатов деятельности кадровой службы по укомплектованию, использованию и развитию персонала, экономичности принимаемых решений и эффективности ее функционирования, вклада в реализацию стратегических и тактических целей организации.

Обычно начинать аудит работы службы человеческих ресурсов следует с определения руководством организации целей, которых оно хочет достичь в ходе аудиторской проверки.

В ходе аудита анализируются следующие основные направления

деятельности службы управления человеческими ресурсами:

- разработка и согласование с высшим руководством организации кадровой политики и программ формирования, использования и развития кадров, соответствие их стратегии развития организации;
- доведение до менеджеров общей философии и стратегии кадровой политики организации;
- обсуждение с менеджерами существующих проблем в сфере кадровой политики и определение путей их решения;
- реализация программ укомплектования, использования и развития персонала организации;
- методологическое обеспечение действующей в компании системы управления человеческими ресурсами;
- контроль за выполнением руководителями структурных подразделений и филиалов компании программ укомплектования, использования и развития кадров;
- обеспечение соответствия принимаемых в организации решений трудовому законодательству и стандартам в сфере кадровых вопросов;
- содержание каждой из функций системы управления человеческими ресурсами (планирование кадров, набор и отбор, адаптация и расстановка, организация и нормирование труда, оплата и стимулирование, организационная культура, развитие персонала);
- разработка мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.

При оценке организационной структуры кадровой службы аудитор анализирует:

1) ее соответствие размеру, стратегии развития и жизненному циклу организации;

2) построение ее конфигурации;

3) направленность состава функций каждой из подсистем на реализацию целей всей системы;

4) оптимальность связей между ее подсистемами;

5) права и ответственность сотрудников, их численность в каждой из подсистем.

В ходе аудита дается оценка Положению о кадровой службе, анализируется соответствие его структуры и содержания кадровой политике, целям и задачам организации. Как правило, Положение включает в себя следующие разделы:

- общие положения;
- задачи Службы управления персоналом;
- структура Службы управления персоналом;
- функции Службы управления персоналом;
- взаимодействие Службы управления персоналом;
- права сотрудников Службы управления персоналом;
- ответственность сотрудников Службы управления персоналом.

Одним из важных показателей оценки результативности системы управления персоналом выступает инновационная активность менеджеров и специалистов кадровой службы. Аудитор обязательно оценит:

- какие нововведения в систему управления персоналом ввели сотрудники кадровой службы за последние годы;
- какой эффект получен от внедрения и использования новых форм и методов управления персоналом;
- какова система стимулирования персонала кадровой службы за использование в работе новых методов, за эффект от их применения;
- как используется в организации опыт передовых компаний в сфере кадрового менеджмента;
- имеет ли организация конкурентные преимущества в системе управления персоналом по сравнению с другими компаниями.

Аудиторская проверка позволяет сравнить фактическое состояние управления человеческими ресурсами и поставленными целями. Для оценки эффективности управления при аудите могут применяться самые различные источники изучения. Важно ознакомиться со всеми имеющимися в кадровом подразделении документами, относящимися к вопросам управления человеческими ресурсами(Таблица 1).

Таблица 1- Виды и содержание кадровой документации в организации

№ п/п	Вид документации	Перечень документов
	А	Б
1	Организационные документы	Штатное расписание, должностная инструкция, правила внутреннего распорядка, табель учета использования рабочего времени, документация по охране труда
2	Распорядительные документы	Приказы по личному составу
3	Информационно-справочные документы	Докладные и объяснительные записки, справки, книги учета движения трудовых книжек, книги регистрации приказов по личному составу и по отпускам
4	Документы, имеющие юридическую силу	Личные дела сотрудников, трудовые контракты, договоры о полной материальной ответственности, трудовые книжки, личные листки по учету кадров, учетные карточки
5	Порядок контроля за ведением кадрового делопроизводства	Правильность ведения делопроизводства, соблюдение графиков контроля, наличие единой базы данных по результатам проведения проверок

Аудитору целесообразно проверить, как осуществляется контроль за исполнением зарегистрированных кадровых документов. С этой целью проводиться анализ:

- поставленного контроля за исполнением кадровых документов;
- процедуры выявления нарушений сроков исполнения документов;
- своевременности информирования руководства организации о ходе исполнения документов;
- соблюдение исполнительской дисциплины;

- установленной персональной ответственности исполнителей за своевременное исполнение документов.

Несмотря на существующие различия в стандартах, принятых в различных организациях, обычно изучается руководство для работников, организационные графики, должностные описания и многие из тех форм, что применяются при проведении оценки выполнения установления льгот, а также при составлении коллективных договоров с руководителями организации. Также, проводятся собеседования с руководителем для получения наиболее полной информации о практике и проблемах управления человеческими ресурсами. При проведении собеседований с целью избежания конфликтных ситуаций привлекаются сторонние консультанты для получения более объективных выводов. После проведения аудиторской проверки готовится письменный отчет, в котором описывается применяющаяся методика аудита, дается формулировка конкретных наблюдений в отношении состояния управления человеческими ресурсами и выносятся рекомендации по необходимым улучшениям.

Проведение аудита работы службы управления человеческими ресурсами очень важно для организации. Особенно для агентства недвижимости, где от сотрудников компании практически полностью зависит конечный результат деятельности организации. От квалификации работников, от их профессиональных навыков, опыта, удовлетворенности условиями работы зависит успех организации среди множества конкурентов.

Агентство недвижимости "Новый адрес" является малым предприятием, не имеющим специализированного отдела кадров. Исходя из анализа деятельности кадровой службы можно сделать вывод, что ООО "Новый адрес" необходим взгляд извне, а именно опытной аудиторской компании, которая поможет организации обратить внимание на недочеты работы службы управления человеческими ресурсами и поможет разрешить их.

Основные задачи аудита работы службы управления человеческими ресурсами в ООО "Новый адрес":

- оценка социальной направленности кадровой политики, ее согласованности с целями, задачами и стратегией развития предприятия;
- оценка соответствия количественного и качественного состава работников тактическим и стратегическим целям организации;
- анализ стабильности занятости персонала;
- оценка соответствия используемых методов подбора и отбора персонала требованиям законодательства, социальной и экономической эффективности;
- анализ используемых методов адаптации персонала, ее соответствия интересам работников и стратегии развития организации;
- деловая оценки персонала на предмет соответствия требованиям социальной и экономической эффективности, решению стратегических задач предприятия;
- анализ организации оплаты труда персонала, реализации ее воспроизводственной, социальной и стимулирующей функций;

- оценка системы мотивации персонала;

- анализ используемых форм обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала, их соответствия текущим и стратегическим целям предприятия и интересам работников;

-системы управления социально-трудовыми отношениями, формированием благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- выявление по всем направлениям анализа существующих проблем и определение путей их решения.

Как правило, результаты аудита представляются в виде отчета, где показаны сильные и слабые стороны деятельности организации. "Работа над ошибками" может стать большим толчком в дальнейшем развитии организации. На данный момент в городе Кургане около 13 аудиторских фирм готовы предложить ООО " Новый адрес" в проведении аудита работы службы управления человеческими ресурсами.

На первое место любая организация, в том числе и ООО "Новый адрес" всегда должна ставить свои человеческие ресурсы, то есть сотрудников. Чтобы повысить их производительность и добиться надлежащего качества работы нужно многому научить их. Сотрудники должны знать свод законов РФ, правил поведения, деловой этики, маркетинг, опыт продаж и многое другое. Нужно качественно обучить сотрудников. Здесь возможностей очень много, и платные курсы, и передача опыта, и деловые игры. Человек - это инноватор, создай для него хорошие условия труда и дай возможность ему высказывать свои идеи и рационализаторские предложения, тогда они вам горы свернут. Да такой подход потребует определенных затрат, и учредители получат меньше прибыли, но все эти моменты неприятны только в режиме становления, далее вложения в человеческий капитал начнут приносить только прибыль. Хорошо обученные сотрудники - то, в чем нуждаются в данный момент клиенты, клиент хочет, чтобы его обслуживали более квалифицированно.

Затраты на профессиональное развитие персонала являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, т.е. увеличения вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне нее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека,

расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Выигрывает от профессионального внутриорганизационного развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей организации в этой области. По существу речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела профессионального развития, самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. Но в ООО "Новый адрес" более актуально проводить психологические тестирования (центры оценки персонала), с помощью которых определяется степень развития тех или иных профессиональных навыков у сотрудников организации, уровень их общего развития, а также использовать показатели для оценки квалификации работников(Таблица 2).

Таблица 2 - Примерный перечень показателей для оценки квалификации служащих

№ п/п	Показатели	Категории служащих		
		Рук.	Спец.	Др.
	А	1	2	3
1	Образование	+	+	+
2	Стаж работы по специальности	+	+	+
3	Профессиональная компетентность	+	+	+
3.1	знание необходимых нормативных актов, регламентирующих развитие отрасли	+	+	
3.2	знание отечественного и зарубежного опыта	+	+	
3.3	умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	+		
3.4	качество законченной работы	+	+	+
3.5	способность адаптироваться к новой ситуации	+	+	
3.6	ответственность за результаты работы	+	+	+
3.7	интенсивность труда	+	+	+
4	Производственная этика, стиль общения	+	+	+

5	Способность к творчеству, предприимчивость	+	+	+
6	Участие в коммерческой деятельности	+	+	
7	Способность к самооценки	+	+	+

Сравнение результатов оценки с портретом "идеального" сотрудника дало возможность определить пробелы в профессиональной подготовке и предусмотреть мероприятия по их ликвидации. Руководителю организации следует принять во внимание результаты психологического тестирования, которые показали у 80% недостаток знаний по важным областям их деятельности.

Для того чтобы восполнить пробелы в знаниях своего персонала, что значит сделать работу всех организации более продуктивной предлагается отправить сотрудников на обучение. Такое обучение часто организует Гильдия Риэлторов Курганской области. Обучение проводит профессионал в области недвижимости Олег Самойлов из г.Москвы, проводится два раза в год.

Для оценки результатов обучения используется аттестация работников через определенный (после обучения) промежуток времени, интервью с непосредственным руководителем.

При оценке затрат на обучение учитываются расходы на оплату семинаров и курсов, а также учитываются потери, связанные с отвлечением сотрудников от основной деятельности.

Коровина К. С. – студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Дудник А.В.- д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, побуждающую каждого конкретного сотрудника работать производительно и качественно для достижения конкретно поставленной цели.

Мотивация к труду и связанное с этим состояние организационной культуры являются значимыми факторами успеха любой организации, а особенно организаций индустрии туризма, которые в большей степени зависимы от эффективности межличностных отношений работника и клиента. Побуждение к эффективному труду тесно связанно с удовлетворенностью работой, увлеченностью профессией и своим делом, и с удовлетворенностью получаемого вознаграждения за труд.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил,

которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленности, ориентированную на достижение определенных целей.

Существуют различные способы мотивации, из которых назовем следующие:

1. Нормативная мотивация– побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Первые два способа мотивации являются прямыми, ибо предполагают непосредственное воздействие на человека, третий способ – стимулирование – косвенный, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов – стимулов.

В зависимости от того, какие цели преследует мотивация можно выделить два вида мотивирования: внешнее и внутреннее.

Внешнее мотивирование это своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот ее выполняет. При таком виде мотивирования работодателю нужно знать, какие мотивы могут побуждать конкретного работника выполнить работу качественно и в срок. Это может быть как нормальная оплата работы, или премия, так и простая похвала или иной вид морального поощрения.

Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае нужно найти психологический способ для усиления желательных качеств личности работника и ослабления отрицательных факторов. Общеизвестно, что мотивация оказывает большое значение на выполнение человеком работы, вместе с тем между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не имеется прямой зависимости. Иногда человек, ориентированный на качественное выполнение порученной ему работы, имеет худшие результаты, чем не мотивированный работник. Отсутствие непосредственной связи между мотивацией и конечным результатом труда обусловлено тем, что на последнее оказывает влияние множество других факторов, в частности квалификация и способности человека, правильное понимание выполняемой задачи и многое другое.

Предприятие, которое будет рассматриваться в данной работе, является туристическая фирма ООО «Робинзон» г. Курган.

Туристическая фирма ООО«Робинзон» была основана 20 октября 2005 года. Фирма расположена по адресу: г. Курган ул. Карла Маркса 60/2.

Целью деятельности Общества является получение прибыли от

незапрещенной законом деятельностью.

Предметом деятельности Общества является:

- организация продажи туристских услуг;

- осуществление на договорной основе бронирования транспортных, гостиничных и иных услуг и обеспечение предоставления на территории РФ согласованного и оплаченного туристами обслуживания;

- оформление виз;

- оказание посреднических услуг внутри страны и за ее пределами.

В штате компании 9 человек:

Генеральный директор, директор, 2 менеджера по продаже зарубежных туров, менеджер по внутреннему туризму, менеджер по авиабилетам, бухгалтер, юрист, уборщица.

В ООО «Робинзон» работают профессионалы в области туристического бизнеса, имеющие высшее образование. Это квалифицированные опытные менеджеры, специалисты по направлениям, и др. Каждый сотрудник несет персональную ответственность за тот или иной участок работы.

Все сотрудники ООО «Робинзон» попадают в возрастную группу от 30 до 45 лет.

Стаж работы в туристских агентствах колеблется от 8 до 15 лет у каждого из менеджеров ООО «Робинзон». За плечами каждого специалиста - богатый опыт работы в нескольких туристских фирмах. И одной из причин ухода из них как раз и является недостаточная мотивационная среда. Все это учитывалось при создании нового туристского агентства.

На протяжении всего периода существования, в ООО «Робинзон» отсутствует текучесть кадров. Что свидетельствует об эффективном управлении предприятием, достойном уровне оплаты труда и удовлетворенности работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами. В свою очередь, постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют на уровень производительности труда.

Персонал туристского предприятия ООО «Робинзон» отвечает самым высоким требованиям.

В первую очередь была проведена диагностика существующей системы мотивации персонала в организации.

В ходе диагностики был проведен анализ смежных областей, таких, как особенности организационной культуры компании, особенности рабочих мест и условий труда. Основные методы диагностики: работа с документами, интервью с руководителями и сотрудниками.

Система мотивации в ООО «Робинзон» складывается из двух основных блоков: материального и нематериального.

Материальное стимулирование.

Сама система формирования зарплаты ООО «Робинзон» нацелена на повышение заинтересованности менеджеров в росте продаж туров.

Индивидуальные заработки работников фирмы определяются их личным трудовым вкладом, качеством труда, результатами производственно-хозяйственной деятельности и максимальным размером не ограничиваются.

Заработная плата работников складывается из: должностного оклада, доплат, премий.

Проведенный анализ условий оплаты труда и премирования показывает, что размер заработной платы сотрудников предприятия поставлен в зависимость от результатов их трудовой деятельности. За каждое нарушение трудовой дисциплины к работнику применяется санкция в виде лишения премии или ее части.

Среди методов социально-психологического стимулирования, используемых на предприятии следует так же назвать оптимизацию организации рабочего места, создание комнат отдыха, организация общепроизводственных праздников, корпоративных вечеров.

Таким образом, управление персоналом предприятия осуществляется с помощью сочетания административных, экономических и социально-психологических методов управления.

Мощным мотивационным фактором являются так называемые рекламники. Это система рекламных туров, организуемых туроператорами для ознакомления работников турфирм с конкретными условиями принимающей стороны, различными отелями, экскурсионной программой и т.п. Как правило, участники таких поездок размещаются в пятизвездочных отелях на 1 - 2 суток, затем переезжая в следующий отель.

Кроме того, часто по результатам работы агентства или конкретного менеджера (большое число продаж), туроператоры награждают их также бесплатными поощрительными турами - своего рода инсентив-туризм.

Руководство ООО «Робинзон» регулярно поощряет лучших менеджеров такими рекламными турами (3 - 4 раза в год), принимая их оплату на себя.

Обучение персонала. ООО «Робинзон» постоянно совершенствует качество обслуживания туристов, в том числе и путем участия в информационных и обучающих семинарах для сотрудников туристических агентств, главная цель которых - получение и предоставление достоверной информации клиентам. Обычно подобные семинары организуются крупными туроператорами и проводятся в различных городах России, Украины, Казахстана, Беларуси, других стран СНГ и Балтии.

Для сотрудников агентства, которые хотят "подкрепить" свои знаниях еще и официальным документом (именным сертификатом туроператора), существует возможность пройти он-лайн тестирования, которые проводятся после семинаров по определенным темам.

В практике агентства - безвозмездная материальная помощь (рождение ребенка, свадьба, тяжелая болезнь ближайших родственников или их смерть).

Нематериальное стимулирование.

Для «Робинзон» характерно соблюдение всех норм Трудового кодекса РФ: работа по трудовой книжке, стабильность в выплате зарплаты,

оплачиваемые отпуска и больничные листы.

Одним из главных факторов благоприятной рабочей обстановки на фирме является дружелюбная атмосфера, взаимопомощь и взаимоуважение между коллегами.

Несмотря на закрепленные обязанности, распространена совещательность и участие в вопросах управления фирмой. На фирме созданы ориентирующие условия, то есть раскрыты цели организации и ее миссия. Каждый сотрудник хорошо знает эти цели и, удовлетворяя личные потребности, он одновременно работает, чтобы выполнить цели, стоящие перед организацией в целом.

Большое внимание руководство уделяет улучшению организационно-технических условий на рабочих местах: модернизации компьютеров и другой оргтехники, совершенствование условий труда (кондиционирование, отопление, освещение, шумоизоляция и т.п., эргономика рабочего места), улучшение дизайна и прочие эстетические аспекты (оформление офиса, рабочего места, мебель).

Несмотря на юный возраст фирмы, здесь сложились некоторые традиции: совместное празднование Дня рождения фирмы, Нового года и других праздников, поздравление и совместное празднование дней рождений сотрудников, походы в клубы, рестораны, корпоративные поездки на природу и т. п.

В ходе исследования была проведена диагностика и анализ структуры трудовой мотивации персонала компании, так как именно опрос - из наиболее действенных методов оценки уровня удовлетворенности персонала.

В опросе участвовал весь коллектив ООО «Робинзон».

В результате опроса получены данные о типах мотивации индивидуально для каждого работника и общая картина по всей организации.

Большинство опрошенных оказалось скорее удовлетворены размером заработка, чем неудовлетворены (86% опрошенных). 14%, скорее неудовлетворенных величиной зарплаты (уборщица).

Высокая степень удовлетворенности большинства респондентов отмечается также по следующим позициям - возможность должностного продвижения, санитарно-гигиенические условия, уровень организации труда, уровень технической оснащенности и отношения с коллегами.

По позициям - разнообразие работы, необходимость решения новых проблем, соответствие работы личным способностям, самостоятельность в работе.

Большинство респондентов - 85% - отметили достаточно высокий уровень карьерных притязаний: они планируют повышение своего служебного статуса в ближайшие 1 - 2 года.

Меньшее влияние на персонал оказывают моральное стимулирование и административно-командные методы.

Большинство опрошенных (95%) считает, что экономические нововведения способствуют повышению эффективности работы подразделения.

На вопрос анкеты «Заставляет ли Вас сложившаяся социально-

экономическая ситуация в стране искать дополнительные источники дохода» большинство опрошенных ответили отрицательно.

Лидирующие позиции среди характеристик работы заняли - возможность профессионального роста, величина заработной платы, благоприятные условия труда, обеспеченность необходимой техникой.

Высокий уровень трудовой активности и самоотдачи отметили 75 процентов опрошенных.

Половая структура опрошенных - 100% женщины.

Все в возрасте от 31 до 45 лет.

Все опрошенные имеют высшее образование.

Большинство опрошенных имеют стаж работы от 8 до 15 лет.

Таким образом, можно сделать вывод, что на предприятии разработана и успешно функционирует эффективная мотивационная среда.

Устойчивый рост объемов продаж туристких путевок, показателей выручки и прибылей свидетельствуют о высокой эффективности менеджмента на предприятии и в том числе отражает успешность проводимых мотивационных мероприятий.

Эти значения отражают достойный уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

Мартьянова И.А., Суханова М. – студентки 2 курса Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Пинегина Р.Ф. – к.п.н., зав. кафедрой «Менеджмент и управление персоналом»

МИГРАЦИЯ МОЛОДЕЖИ

Миграция- это любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учёбы или трудовой деятельности.

Миграционная политика любого государства должна опираться на количественные ориентиры. Без этого невозможно понять, какими будут цели, направления и объемы работы по управлению миграционными потоками, невозможно обосновать затраты и оценить возможный результат предпринимаемых шагов.

Как никогда раньше молодые люди находятся в движении. За последние несколько десятилетий политические, экономические, социальные и демографические перемены во многих частях мира сорвали многих людей с их родных мест и стимулировали миграцию в города и за границу. Рост объемов торговли, более дешевые и более быстрые средства транспорта и более легкие

коммуникации побудили большое число молодых людей к миграции, как в пределах своих родных стран, так и через национальные границы.

Мечта о лучших возможностях и спрос на их рабочие руки за рубежом побуждают многих молодых людей решиться на миграцию. Насилие, войны, нищета, безработица, преступность и преследования заставляют многих из них искать спасение в миграции.

Учитывая ограниченные и неравные возможности, не следует удивляться тому, что большая доля молодых людей в развивающихся странах и странах с переходной экономикой хотят эмигрировать, например, 51 % в арабских странах; 63 % в Боснии; более 60 % в Приморском крае на Дальнем Востоке в России; 47 % в Перу и 25 % в Словакии. В последнее время все больше внимания уделяется такой проблеме, как «утечка мозгов». Под этим термином принято понимать миграции высококвалифицированной рабочей силы. По крайней мере 2/3 притока “мозгов” в мире приходится на США. Доля иммигрантов среди специалистов составляет там 57%, в том числе 40% инженеров и специалистов по ЭВМ, большое количество преподавателей технических дисциплин в университетах и колледжах. По оценкам чистый выигрыш для США от привлечения в страну одного “среднего” ученого гуманитария составлял в 70-е годы 230 тыс. долл., ученого в области общественных наук – 235 тыс. долл., инженера – 253 тыс. долл., врача – 646 тыс. долл. В результате экономия США лишь в сфере образования и научной деятельности составляла не менее 15 млрд. долл. Прибыли, получаемая Канадой в процессе эксплуатации умов эмигрантов, в 7 раз больше объемов её помощи развивающимся странам. В Британии выгоды от привлечения иностранных специалистов в три раза превышают размеры её экономической помощи странам Азии и Африки.

Современная молодёжь, будь-то молодежь большого мегаполиса или любого маленького городка, в последние годы предоставлена сама себе. Таковы реалии нашей нынешней жизни, в которой трудности молодежи сливаются с общими проблемами каждого человека и проблемами государства в целом. И в этом слиянии проблемы молодежи отходят как бы на задний план. Взрослые серьёзные люди с высоких трибун говорят о том, что молодежь является фундаментом нашей будущей жизни, будущим всего человечества и т.д. Жаль, что этот самый фундамент в пылу политических и финансовых баталий некому заливать и поддерживать в надлежащем состоянии.

Актуальность темы исследования.

За последние десятилетия политические, экономические, социальные и демографические перемены в нашей стране спровоцировали многих молодых людей после окончания высших учебных заведений переехать из их родных мест и стимулировали миграцию в другие города или за границу. Такие факторы современного мира, как рост объемов торговли, низкие уровни заработной платы, нехватка рабочих мест и побудили большое число молодых людей к миграции, как в пределах родной страны, так и за границу. Желание получить хорошо оплачиваемую работу за рубежом побуждают многих

молодых людей решиться на переезд. Многие покидают родные места, не имея при себе практически ничего, кроме небольшой суммы денег и первичную информацию о месте своего назначения.

Миграция молодежи имеет ряд, как положительных, так и отрицательных качеств, поэтому данный вопрос требует изучения и постоянного контроля.

Молодежная миграция, являясь частью общей миграции населения, сохраняет общие для этого явления черты, но имеет и свои особенности.

Молодежная миграция совпадает по направленности с общими миграционными потоками, но, как правило, эта направленность более четко выражена. Миграционные ориентации молодежи направлены строго в сторону регионов с лучшими условиями жизни, в направлении крупных городов. Причем лучшие условия жизни для них, в отличие от старших поколений, не исчерпываются возможностями для учебы, трудоустройства и заработка. Молодое поколение предъявляет еще и культурные запросы к местности, куда перемещается. При этом культурные потребности молодых людей, разумеется, в зависимости от уровня их образования и общей культуры, варьируют от наличия баров и дискотек до театров и музеев. Таким образом, там, где мигрирующие представители старших поколений довольствуются малым, молодежь ищет для себя самого лучшего.

Понятие молодежной миграции включает различные территориальные перемещения молодежи. Миграции населения в целом, а также и молодежи, оказывают большое воздействие на размещение населения, на его численность и состав.

Классификацию молодежной миграции также целесообразно проводить в соответствии с причинами, побуждающими молодых людей покинуть прежнее место жительства и переехать в другой город, регион или страну.

Основные тенденции молодежной миграции, в силу ряда упоминавшихся выше ее особенностей, в основном совпадают с общей картиной развития миграционных процессов.

Характерной особенностью молодежной миграции в России, в значительной мере определяющей ее основные будущие тенденции, является наличие так называемого ближнего зарубежья.

При рассмотрении молодежной миграции в разных экономических районах России прослеживаются значительные изменения направлений межрегиональной миграции, наблюдающиеся уже с начала перестройки. Это прежде всего смена вектора молодежной миграции с восточного на западный. Традиционные районы оттока населения, особенно молодежи, - Волго-Вятский, Центрально-Черноземный, Уральский, непрерывно отдававшие население (первые два - с XIX в. Урал - с 50 - х гг. нашего столетия), стали получать ее за счет миграции. Усилился также приток населения на Северный Кавказ и в Поволжье. И наоборот, классические районы нового освоения, Восточная Сибирь и Дальний Восток, начали терять молодое население, особенно Дальний Восток, для которого этот процесс наблюдается, вероятно, впервые за всю его историю в пределах России.

Другой тенденцией современной молодежной миграции является появление и быстрый рост числа экологических беженцев. Наиболее широкое определение данному термину дал Мировой Институт (WorldWatchInstitute), включив в него любого человека, вынужденного оставить свое традиционное место проживания из-за заметного ухудшения качества окружающей среды. Если поток из-за рубежа относительно невелик и ограничивается сейчас в основном молодыми мигрантами из зон Чернобыльской катастрофы, то внутренняя экологическая молодежная миграция приобретает в потенциале устрашающие размеры.

Таким образом, молодежная миграция отлична от миграции остальных возрастных групп настолько же, насколько сама молодежь отличается от старших поколений.

Наконец, особенностью молодежной миграции является ее возможная беспричинность.

Одной из важных тенденций молодежной миграции является увеличение роли международных молодежных миграционных потоков в демографическом развитии большинства развитых стран мира. Это касается и России, особенно с учетом иммиграции молодежи из бывших советских республик.

Не менее значимой с демографической точки зрения является тенденция феминизации молодежной миграции, особенно международной.

Молодежь Курганской области сталкивается с множеством трудностей, которые охватывают различные сферы жизнедеятельности.

Мы бы хотели проанализировать миграцию студентов Курганского филиала Академии Труда и Социальных Отношений за три последних года.

Возьмем статистику учащихся за 2012 год.

Мы наблюдаем, что 16 выпускников уехали в город Тюмень, что составляло максимум. Второе место по числу уехавших студентов занимает Ханты-Мансийский автономный округ, туда переехали 8 человек. На третьем месте Свердловская область и Ямало-Ненецкий автономный округ, по 5 человек. В столицу решили уехать всего 3 человека и по 1 человеку уехали на остров Сахалин и республику Крым. В другую страну переехал всего один студент, Казахстан. Мы можем сказать, что в 2012 году 36 человек переехали в другой город.

Если посмотреть данные за 2013 год, мы видим, что первое место по числу уехавших составляет Ханты-Мансийский автономный округ(13), а на втором месте Тюмень (11), третье место занимает Ямало-Ненецкий автономный округ (9). Стабильным остался Казахстан, переехал 1 человек. Если же просмотреть остальные города, то по сравнению с прошлым годом миграция студентов повышена.

В недавно прошедшем 2014 году, 16 уехали в Ханты-Мансийский автономный округ,10 человек в Тюменскую область и заключает тройку лидеров Ямало-Ненецкий автономный округ (4). Следует отметить, что в этом году помимо Казахстана, один студент переехал на Украину. Всего за этот год мигрировал 41 студент.

По данной таблице можно сделать такой вывод, что максимальная миграция была замечена в 2013 год, всего уехало 46 студентов, а минимальная миграция была в 2012 году, уехало 36 человек. Можно увидеть, что за последние три года наибольшей популярностью стал пользоваться Ханты-Мансийский автономный округ, а обратную картину мы можем увидеть с Тюменской областью, студенты все меньше выбирают этот город. Стабильно по одному студенту переезжают в Казахстан.

Мы выяснили, что в 2012 году в целях поиска работы в Главное управление по труду и занятости и населения по Курганской области обратились 18 выпускников Курганского филиала Академии Труда и Социальных Отношений. На 1 апреля 2013 года на учете состояло 2 выпускника. В 2014 году за помощью обратилось 7 выпускников, а по состоянию на 2015 год на учете состояло 2 выпускника.

Трудовая миграция молодежи — важный показатель изменения трудового потенциала. Исследование этого вопроса становится все актуальнее в условиях социально-экономических преобразований и формирования рыночной экономики.

Статистика по Курганской области:

С начала двухтысячных количество молодых людей сократилось на треть. Основные причины – миграция, высокий уровень заболеваемости и безработица.

На 1 января 2014 года численность населения Курганской области составила 877,1 тыс. человек, большая часть из которых - 61% - проживала в городах.

В 2013 году численность населения области сократилась на 8,7 тыс. человек, в том числе за счет миграционной убыли на 78,9%. Основные миграционные потоки сформировались с областями Уральского федерального округа, причём из Курганской области выбывало в регионы округа больше мигрантов, чем прибывало.

За 2012 год из области выехало 9,8 тыс. человек в возрасте от 14 до 29 лет (47,2% от общего числа выбывших). Миграционная убыль молодого населения в 2012 году составила 4,6 тыс. человек. Это происходит по нескольким причинам: более чем в 40% случаев названы личные и семейные, почти 27% уехавших нашли работу в других регионах, 23,3% уехали в связи с учёбой, а 1,8% - вернулись к прежнему месту жительства.

Среди основных причин переезда - поиск более доходного рабочего места и желание жить в лучших условиях. Это два ведущих мотива на протяжении последних нескольких лет.

Только за 2013 год из региона уехали почти 3,5 тысячи человек. Такие данные приводит Курганстат. По информации ведомства, за 12 лет количество молодых людей в возрасте 14-29 лет сократилось на 32,6%.

Молодёжь является наиболее мобильным слоем населения. Данная возрастная группа обладает качествами, которые увеличивают её долю в общей

численности мигрантов и делают миграцию большей частью молодёжным явлением.

Махнева А.С.- студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Роговой А. И. - доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на примере ОАО «Притобольное ДРСП»

Из всех ресурсов предприятия особое место принадлежит трудовым ресурсам. Структурная характеристика персонала предприятия определяется её составом и количественным соотношением различных категорий и групп работников.

Состав и структура трудовых ресурсов представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Структура трудовых ресурсов

№	Категории работающих	2012		2013		2014	
		чел.	% к итогу	чел.	% к итогу	чел.	% к итогу
	А	1	2	3	4	5	6
1	Численность	66	100,0	66	100,0	60	100,0
	в том числе:						
2.1	Руководители	1	1,5	1	1,5	1	1,6
2.2	Специалисты	10	15,1	10	15,1	9	15
2.3	Производственный персонал	34	51,5	34	51,5	30	50
2.4	Вспомогательный персонал	21	31,8	21	31,8	20	33.3

Численность работников предприятия на текущий период составляет 60 человек таких специальностей, как: инженер, механик, техник-энергетик, инспектор кадровой службы, бухгалтер, водитель, дорожный рабочий, токарь, электросварщик и работники других профессий.

Численность работников к 2014 г. уменьшилась на 6 человек. Уменьшается состав специалистов. Уволен специалист, временно занимавший должность секретаря, после его возвращения из декретного отпуска. Наибольший удельный вес в структуре занимает производственный персонал. К 2014 г. они составляют 50 % (Таблица 8).

Таблица 8 – Структура персонала по полу

№	Годы	Всего, чел.	В том числе по полу	
			Мужчины, чел.	Женщины, чел.
	А	1	2	3
1	2012	66	57	9
2	2013	66	57	9
3	2014	60	51	9

Из таблицы видно, что на предприятии преобладает мужской коллектив. В основном это дорожные рабочие, водители, трактористы и т.д.

Для более глубокого анализа следует рассмотреть возрастную структуру персонала. (Таблица 9).

Таблица 9 – Возрастная структура ОАО «Притобольное ДРСП»

№	Возраст	2012		2013		2014	
		чел.	Уд.вес, %	чел.	Уд.вес, %	чел.	Уд.вес, %
	А	1	2	3	4	5	6
1	До 18 лет	-	-	-	-	-	-
2	18 – 35 лет	31	47	28	42,4	25	41,6
3	35 – 55 лет	30	45,5	34	51,5	30	50
4	Старше 55 лет	5	7,6	4	6	5	8,3
5	Итого	66	100	66	100	60	100

Большая часть персонала находится в возрасте от 18 до 55 лет. Это работники, находящиеся в самом трудоспособном возрасте, а также более чутко реагирующие на изменения внешней среды и легко к ним адаптирующиеся. Но, увеличивается удельный вес персонала старше 35 лет, что говорит о быстром старении персонала и отсутствии притока молодых специалистов.

Средний возраст руководителей и специалистов 45 лет. На руководящих должностях работают специалисты с большим практическим опытом работы по данному профилю, обладающие необходимыми организационными, деловыми, профессиональными и личностными качествами, умеющие принимать правильные решения.

Состав работников по образованию характеризуется следующими данными: удельный вес работников с высшим образованием на 2014 г. – 43,9 (руководители высшего и среднего звена) , со средним профессиональным – 41,6 (служащие и рабочие), что говорит о том, что в целом образовательный уровень по предприятию можно считать достаточно высоким. Проведённый анализ показал, что на предприятии работают высококвалифицированные работники.

Таким образом, профессионально-квалификационный уровень работников достаточно высок, позволяющий решать поставленные задачи.

Таблица 10 – Структура персонала по образованию

№	Образование	2012		2013		2014	
		Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %
	А	1	2	3	4	5	6
1	Послевузовское	2	3,03	2	3,03	3	5
2	Высшее профессиональное	28	42,4	29	43,9	29	43,9
3	Среднее профессиональное	32	48,5	30	45,5	25	41,6
4	Начальное проф.	-	-	-	-	-	-
5	Среднее	4	6,06	4	6,06	3	5
6	Основное общее образование	-	-	1	1,5	-	-
7	Без образования	-	-	-	-	-	-

Далее проанализируем структуру персонала по стажу работы в ОАО «Притобольное ДРСП» (Таблица 11).

Таблица 11 – Структура персонала по стажу работы в ОАО «Притобольное ДРСП»

№	Стаж	2012		2013		2014	
		Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %	Чел.	Уд.вес, %
	А	1	2	3	4	5	6
1	До 1 года	5	7,6	6	9	4	10
2	1 – 3 года	15	22,7	12	18,2	9	15
3	3 – 5 лет	17	25,7	15	22,7	15	25
4	5 – 10 лет	30	45,4	42	63,6	37	61,6
5	Более 10 лет	9	13,6	9	13,6	9	15
6	Итого	66	100	66	100	60	100

Таким образом, на 2014 г. наибольший удельный вес на предприятии составляют работники со стажем от 5 до 10 лет, это говорит о том, что поставленные задачи перед персоналам предприятия будут решаться в кратчайшие сроки на должном уровне. Это однозначно оказывает положительное влияние на эффективность производительности труда ОАО «Притобольное ДРСП», так как данные работники более подробно ознакомлены со спецификой работы данного предприятия.

Также для детального анализа персонала необходимо рассмотреть количественные показатели движения персонала (Таблица 12).

Таблица 12 – Показатели движения персонала

№	Показатели	2012	2013	2014
	А	1	2	3
1	Численность на начало года	64	66	66
2	Принято	12	1	5
3	Уволено в т.ч:	10	1	11
3.1	по собственному желанию	4	-	6
3.2	за нарушение	3	1	3
4	Численность на конец года	66	66	60
5	Среднесписочная численность	65	66	63
6	Количество человек, проработавших в организации весь календарный год	57	55	52
7	Коэффициент оборота по приему	0,18	0,01	0,07
8	Коэффициент оборота по выбытию	0,15	0,01	0,17
9	Коэффициент постоянства кадров	0,87	0.83	0,82
10	Коэффициент текучести кадров	0,10	0,01	0,14

Численность работников к 2014 г. уменьшилась на 6 человек. Наибольший удельный вес в структуре занимают рабочие. Их количество уменьшается на 5 человек за счет увольнения работников 1 и 3 разрядов, а именно сторожа и токаря; двух водителей и одного тракториста. Велика текучесть дорожных рабочих.

Отсюда можно сделать вывод, что общая численность персонала за последние два года сократилось, что сказалось на трудовой нагрузке персонала, приводя к сильной утомляемости, частым заболеваниям и недовольством своей работы.

Движение рабочей силы на предприятии характеризуются достаточно высокими коэффициентами, что свидетельствует о большой текучести кадров на предприятии. Это объясняется тем, что в 2014 г. с целью минимизации расходов на оплату труда были сокращены различного рода надбавки и доплаты. Обратной стороной данной вынужденной меры стало появление отставания уровня средней заработной платы работников предприятия по

сравнению с уровнем оплаты труда на аналогичных или схожих предприятиях и по профессиям, однотипным для всех промышленных предприятий.

Причинами текучести явились

Таблица 13 – Анализ причин текучести кадров в организации, %

№	Причины увольнения	2012	2013	2014
	А	1	2	3
1	Низкий уровень заработной платы	35	35	40
2	Недостаточная мотивация	25	22	22
3	Неудовлетворенность условиями труда	25	30	25
4	Сильная загруженность и утомляемость	10	9	10
5	Другие	5	4	3
6	ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

3 Мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом на ОАО «Притобольное ДРСП»

3.1 Совершенствование системы аттестации персонала

Обобщающей процедурой оценки персонала является аттестация работников, которой на ОАО «Притобольное ДРСП» уделяется мало внимания.

Можно предложить следующий процесс аттестации в ОАО «Притобольное ДРСП»», разделенный на четыре основных этапа.

1 Подготовительный этап: подготовка приказа о проведении аттестации, утверждение аттестационной комиссии, подготовка и размножение документации, информирование трудового коллектива о сроках и особенностях аттестации.

В период подготовки к аттестации начальники структурных подразделений представляют в отдел кадров характеристику на подчиненного работника, подлежащего аттестации, выполненную на бланке аттестационного листа с подписью работника, об ознакомлении с характеристикой, получает и заполняет анкету.

Характеристика должна содержать всестороннюю и объективную оценку личных и деловых качеств работника, результаты его служебной деятельности за период, предшествующий аттестации, выполнение работником рекомендаций, высказанных при предыдущей аттестации, мнение начальника, представившего характеристику, о соответствии работника занимаемой должности.

2 Формирование состава аттестационной комиссии и его утверждение: генеральный директор, инспектор по кадрам; руководитель подразделения, где проходит аттестация; и необходимо пригласить социального психолога.

3 Основной этап: организация работы аттестационной комиссии по подразделениям предприятия, оценка индивидуальных вкладов работников, заполнение анкет "Аттестация", компьютерная обработка результатов.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы,

заслушивает сообщения начальника соответствующего подразделения о работнике, проводит собеседование с самим работником. Обязательно ведется протокол заседания аттестационной комиссии.

4 Заключительный этап: подведение итогов аттестации, принятие персональных решений о продвижении работников, направлении на учебу, перемещении или увольнении сотрудников, не прошедших аттестацию.

Решение аттестационной комиссии фиксируется в аттестационном листе, который хранится в личном деле работника. Прошедшему аттестацию работнику выдается удостоверение установленной формы.

Результаты регулярной оценки и аттестации работника должны использоваться для различных целей:

- для повышения стимулирующей роли оплаты груда;
- положительного воздействия на мотивацию сотрудников;
- планирования профессионального обучения;
- планирования профессионального развития и карьеры;
- формирования резерва руководящих кадров;
- при подборе кадров;
- при принятии решения для вознаграждения.

Если у работника есть склонности к руководству бригадой, либо участком, он направляется на курсы бригадиров или мастеров, получает дополнительные знания, необходимые ему в дальнейшей работе, и автоматически заносится в резерв мастерского состава. Следующая «планка» резерва – это заместители и начальники цехов. Здесь также из числа мастеров проводится отбор, обучение и ведется подготовка руководящих работников на более высоком уровне.

Главное назначение аттестации не контроль исполнения, а выявление резервов и мотивации повышения уровня отдачи работника. Эта аттестация помогает также выявить какие-то скрытые резервы работников, по ее итогам в отдельных случаях пересматриваются размеры оплаты труда, и категории или должности работников. Кому-то рекомендуется пройти дополнительное обучение, кто-то проявляет себя с лучшей стороны и имеет возможность стать производственным наставником.

Внесенные предложения по совершенствованию системы оценки персонала помогут предприятию повысить качество работы персонала. В частности, помогут выявить потребности в обучении и определить эффективность обучающих программ, позволят определить качественную и количественную потребность в персонале, выявят потенциал работников и наметят программу подготовке к выполнению более сложной и ответственной работе.

3.2 Совершенствование системы мотивации персонала

Как было определено, основными проблемами системы мотивации труда на рассматриваемом предприятии являются:

- фонд заработной платы имеет тенденцию к снижению;
- высокий разрыв в размерах премий между рабочими и сотрудниками

аппарата управления.

- существует высокий уровень текучести кадров.

В связи с тем, что в результате исследования системы мотивации труда ОАО «Притобольное ДРСП» было выявлено несоответствие действующей системы управления мотивацией труда ожиданиям руководства и персонала, существует необходимость в корректировке действующей системы мотивации труда.

Главной целью новой системы мотивации труда персонала должно стать создания новой справедливой системы управления мотивацией труда на предприятии, основанной на учете индивидуального вклада каждого работника и обеспечении объективности показателей, которые используются при определении величины вознаграждения.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

1) совершенствование действующей системы оплаты труда;

2) сокращение текучести кадров.

В рамках решения задачи по совершенствованию системы оплаты труда, предприятию будет необходимо привлечение дополнительных денежных средств, так как потребуется увеличение затрат на персонал, что является достаточно проблематичным. Поэтому предприятию необходимо искать дополнительные источники дохода.

Следует сказать, что в 2015 г. на предприятии планируется осуществление нового вида деятельности - перевозки негабаритных грузов, в ходе осуществления которого планируется увеличение прибыли предприятия на 10%. Полученную прибыль в результате осуществления нового вида деятельности можно направить на совершенствование системы оплаты труда.

Для осуществления первой задачи - совершенствования действующей системы оплаты труда - необходимо построить новую индивидуальную систему оплаты труда, основанную на личном вкладе работника.

Новая система оплаты труда ОАО «Притобольное ДРСП», помимо должностного оклада, должна включать:

- премии;
- надбавки к основному окладу;
- оплата обучения, переквалификации и повышения квалификации работников;
- пенсионные накопления.

Премии целесообразно выплачивать в зависимости от конечных результатов деятельности подразделения по итогам месяца.

Надбавки должны включать выплаты за выслугу лет и квалификационный разряд (Таблица 14).

Таблица 14 - Предлагаемая система надбавок в ОАО «Притобольное ДРСП»

№	Основание выплаты надбавки	Показатели, за которые установлены надбавки	Размер надбавки, % от оклада
	А	1	2

1	Надбавка за квалификационный разряд	1 – 3 разряд 3- 5 разряд	30% 20%
2	Надбавка за выслугу лет	2 - 5 лет 6 - 10 лет 11 - 15 лет 16 - 20 лет Более 20 лет	10% 20% 20% 25% 30%

Единовременные премии за выслугу лет целесообразно выплачивать работникам, начиная с 2 лет работы на предприятии. Размеры премий за выслугу лет должны зависеть от количества отработанных лет и размеров оклада работника и выплачиваться за счет средств премиального фонда.

Для решения второй задачи совершенствования системы управления мотивацией труда - сокращения текучести кадров - необходим комплекс, как материальных, так и социальных и административных мероприятий.

В качестве материальных мероприятий уже было названо предложение по выплате ежемесячных премий за выслугу лет. Кроме того, целесообразно также ввести единовременные премии за выслугу лет, что также должно благоприятно сказаться в пользу уменьшения текучести кадров.

К административным мероприятиям можно отнести:

- вести статистику увольнений (количество в месяц, в квартал, в год) в целом по предприятию, а также статистику увольнений по отделам, по должностям, по стажу работы;
- провести необходимые исследования с целью выявить причины увольнения работников;
- вести статистику причин увольнения работников;
- разработать программу ротации персонала;
- разработать систему отбора и адаптации персонала;
- разработать систему наставничества для «новичков», которые должны первое время работать под началом опытных сотрудников;
- следить за карьерой уволившихся сотрудников и при возможности приглашать их на работу снова.

Сокращению текучести кадров будет способствовать развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения на предприятии в качестве одного из важных направлений социальной политики. Ежемесячные выплаты негосударственной пенсии позволяют обеспечить дополнительными средствами работников после прекращения работы в компании.

Документально предложенные мероприятия оформляются в Положении об оплате труда «Притобольное ДРСП», Положении о премировании работников «Притобольное ДРСП», Положении о выплате вознаграждения за выслугу лет работникам «Притобольное ДРСП».

Затраты на внедрение мероприятий равны 157 200 р., что составило 10% от прибыли ОАО «Притобольное ДРСП».

При определении прогнозируемого экономического эффекта необходимо также учесть, что финансирование части мероприятий, требующей расходов, планируется из прибыли предприятия в объеме 10%.

Следует сказать, что в 2015 г. на предприятии планируется осуществление нового вида деятельности - перевозки негабаритных грузов, в ходе осуществления которого планируется увеличение прибыли предприятия на 10%. Полученную прибыль в результате осуществления нового вида деятельности можно направить на совершенствование системы оплаты труда.

Однако помимо экономического эффекта, важное значение имеет социальный эффект, так как деятельность любой организации должна быть ориентирована не только на достижение целей ее собственников (учредителей), но и на человеческий фактор, заключающийся в более полном удовлетворении потребностей сотрудников, как материальных, так и нематериальных, условий труда и жизни персонала.

Социальная эффективность от внедрения предложенных рекомендаций состоит в следующем:

- повышение степени удовлетворения материальных потребностей персонала, то есть потребностей в материальном вознаграждении, поддержании своего здоровья и стабильности;
- повышения степени удовлетворения потребностей персонала в личностном развитии, карьерном росте, самовыражении и самореализации;
- повышение общей удовлетворенности трудом и сплоченности сотрудников.

При формировании политики ОАО «Притобольное ДРСП» в области качества учитывается и тот фактор, что эффективность работы предприятия складывается из эффективности использования всех ресурсов, в том числе каждого сотрудника. Оптимальное решение вопросов подбора, расстановки и оценки персонала - это критерий и залог конкурентоспособности и устойчивости предприятия на рынке, показатель качества организации управления важнейшего на сегодня фактора успеха в конкурентной борьбе.

Таким образом, внедренный проект в 2014 г. на основе комплексного использования материальных и предложенных нематериальных способов повышения мотивации, позволит предприятию снизить текучесть кадров, что позволит увеличить производительность труда, а, следовательно, и увеличить выручку.

Таким образом, предложенные мероприятия характеризуются как социальной, так и экономической эффективностью.

Поздина Е.С. - студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Роговой А. И. - доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

»

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ДИНАМИКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ГБУ «КООД»

Основой качественного и эффективного функционирования современной системы здравоохранения являются трудовые ресурсы, значение которых усиливается персонифицированным характером труда работников учреждений здравоохранения.

Методика анализа численности персонала представлена в таблице 8.

Таблица 1 –Численность персонала диспансера по категориям

№ п/п	Категория работников	Годы						Отклонения 2014г. к 2012г.	
		2012		2013		2014			
		среднесписочная численность, чел.	удельный вес, %	среднесписочная численность, чел.	удельный вес, %	среднесписочная численность, чел.	удельный вес, %	по численности, чел.	удельный вес, %
	А	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Врачи	36	12,0	36	12,0	36	12,5	-	+,05
2	Средний медицинский персонал	126	42,0	126	42,0	126	43,9	-	+1,3
3	Младший медицинский персонал	65	21,7	63	21,7	56	19,5	-9	-2,2
4	Прочие	73	24,3	70	24,3	69	24,0	-4	-0,3
5	Всего	300	100,0	295	100,0	287	100,0	-13	-

На основании данных таблицы 8 можно также сделать выводы о соотношениях между категориями персонала в целом по диспансеру. Среднесписочная численность врачебных кадров и среднего медперсонала остается на одном уровне, но сохраняется текучесть младшего медперсонала на 2,2% из-за низкой оплаты труда.

Качество медицинской помощи населению определяется не только адекватностью форм ее организации, состоянием материально-технической базы учреждения, но в первую очередь наличием квалифицированных

специалистов.Состав медицинских работников учреждения по категориям в представлен в таблице 9.

Таблица 2 - Состав работников диспансера

№ п/п	Категории работников (по образованию)	Годы		
		2012	2013	2014
	А	1	2	3
1	Количество врачей	36	36	36
2	Обеспеченность врачами на 10 тыс. населения	0,3	0,3	0,3
3	Укомплектованность врачебных должностей занятыми должностями, %	96	98,6	98,9
4	Укомплектованность врачебных должностей физическими лицами, %	54	52,4	51,8
5	Количество средних медработников	118	126	126
6	Обеспеченность средними мед.работниками на 10 тыс. населения	1,0	1,2	1,2
7	Укомплектованность средними медработниками, занятыми должностями, %	97,0	98	99
8	Укомплектованность средними мед.работниками (физическими лицами), %	69	72,8	72

Укомплектованность врачебных должностей физическими лицами в текущем году составила 51,8 %, а средних медработников –72 %. Не укомплектованность врачебных должностей физическими лицами происходит из-за низкой тарифной ставки, поэтому практически каждый врач работает на 1,5-2 ставки.

Таблица 3 - Структура персонала предприятия по полу

№п/п	Годы	Всего, чел.	В том числе по полу	
			Мужчины, чел.	Женщины, чел.
	1	2	3	4
1	2012	300	43	257
2	2013	295	42	253
3	2014	287	42	245

Как видно из анализа персонала по полу ГБУ «КООД» (Таблица 10), большую часть персонала составляют женщины. Мужчины в данной организации, как правило, занимают должность врачей, водителей и слесарей.

Необходимо проанализировать возрастной состав врачей (Таблица 11).

Таблица 4 – Возрастной состав врачей

№ п/п	Возраст врачей	23-29 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	Старше 60 лет
	А	1	2	3	4	5
1	Женщины, чел	3	1	5	10	1
2	Мужчины, чел	2	2	7	6	2

По данным таблицы 8 видно, что возраст основной массы работающих врачей колеблется от 40 до 59 лет. Небольшое количество врачей молодого возраста. Это говорит о том, что в диспансере происходит старение врачебных кадров.

Качество медицинской помощи населению определяется не только адекватностью форм ее организации, состоянием материально-технической базы учреждения, но в первую очередь наличием квалифицированных специалистов. Важным показателем анализа кадрового потенциала является уровень квалификации отдельных категорий работников (Таблица 12), особенно врачебного персонала.

Таблица 5 - Показатели уровня квалификации работников ГУ «КООД»

№ п/п	Квалификация медицинских кадров	Годы		
		2012	2013	2014
	А	1	2	3
1	Врачи имеют категорию всего, чел.	36	36	36
2	Высшую	14	14	17
3	Первую	15	18	18
4	Вторую	7	4	1
5	Имеющие ученую степень	2	2	3
6	Число врачей, имеющих сертификат, чел.	36	35	35
7	Средние медработники, имеющие категорию, чел.	60	65	68
8	Средние медработники, имеющие сертификат, чел.	60	81	84

В 2014г. отмечается повышение уровня квалификации врачей и среднего медперсонала. Особо важную роль в работе любого предприятия играют имеющиеся в нем кадры высококвалифицированных специалистов. Существующая система нормирования и оплаты труда, привязка к разрядам единой тарифной сетки вынуждает, на фоне рыночных преобразований и инфляционного давления, к фактическому замораживанию уровня оплаты труда, что приводит к оттоку ценных кадров.

Проведем анализ движения кадров в целях рассмотрения количественного изменения состава персонала(Таблица 13).

Таблица 6 –Анализ движения кадров ГБУ «КООД»

№ п/п	Движение кадров	Годы

		2012	2013	2014
	А	1	2	3
1	Списочная численность на начало года, чел.	300	295	287
2	Принято в течение года, чел	48	53	47
3	Выбыло в течение года, чел	53	61	51
4	Коэффициент оборота по приему	0,16	0,18	0,16
5	Коэффициент оборота по выбытию	0,17	0,21	0,18
6	Коэффициент текучести	0,17	0,21	0,18

Сохраняется высокая текучесть младшего медперсонала из-за низкой оплаты труда. Необходимо отметить, что при неукомплектованности штатов невозможным становится обеспечение уровня производительности труда, достаточного для выполнения диспансером своих функций, и высокого уровня качества лечения одновременно.

Делая вывод об обеспеченности диспансера кадрами, особое внимание хотелось бы обратить на то, что низкий уровень укомплектованности штатов в ситуации общей нестабильности состава работников ведет к перегрузке специалистов всех категорий персонала, ухудшению качества работы диспансера, а следовательно, возникает вопрос о сравнимости величины экономии, полученной за счет недоукомплектованности штатов, и величины убытков, понесенных бюджетом в результате снижения качества стационарного лечения населения.

Солодовников С.Д.- студент 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Пинегина Р.Ф. – к.п.н., доцент, зав. кафедрой
«Менеджмент и управление персоналом»

Роль трудовой миграции в развитии трудовых отношений

С середины XX века процесс глобализации экономики охватил все страны мира. Россия также не стала исключением, завершив 22 августа 2012 г. свой длительный путь вступления в ВТО. Несмотря на разногласия отечественных экономистов и политиков о пользе или негативных последствиях данного события, неизменным остается факт, что в настоящее время важным фактором, регулирующим социально-трудовые отношения (наряду с социальной политикой страны и уровнем общественного труда), является всеобщая глобализация экономических процессов. В формирующейся инновационной экономике, или экономике, основанной на знаниях, труд приобретает характер глобального ресурса, а знание становится базовым

ресурсом экономического роста стран и отдельных регионов, вследствие чего возрастают требования к профессиональному и квалификационному уровню работников, их навыкам в труде.

Трудовая миграция является одним из важнейших элементов российской экономики действенным инструментом защиты внутреннего рынка труда, стабилизации социально-политической ситуации, как в отдельных регионах страны, так и в Российской Федерации в целом.

Миграция рабочей силы является сложным демографическим и социально-экономическим процессом. Причины трудовой миграции могут быть экономическими (поиск работы, стремление к росту доходов и уровня жизни) и неэкономическими (престижность работы или предприятия, возможность профессионального роста, социокультурные потребности). Миграционные потоки направляются в более развитые страны, из регионов с низким уровнем жизни в экономически привлекательные мегаполисы.

Влияние миграции рабочей силы на социально-трудовые отношения проявляется в том, что прибывшие мигранты увеличивают предложение на рынке труда, а это в ряде случаев приводит к снижению заработной платы и социальной защиты работников, углублению дифференциации в доходах отдельных социальных групп, повышению уровня бедности. Подобные процессы способны дестабилизировать экономическую ситуацию в стране и в отдельно взятом регионе.

На гибкость и адаптивность системы социально-трудовых отношений оказывает влияние распространение различных нетипичных форм организации социально-трудовых отношений, характерное для формирующегося информационного общества.

Положительными моментами миграции принято считать компенсирование естественной убыли и оптимизацию структуры экономически активного населения, что особенно актуально в современных условиях депопуляции постоянного населения России.

В формировании численности населения, структуры и состава трудовых ресурсов Курганской области миграции населения отводится существенная роль. К источникам прироста населения традиционно относят естественный прирост. В Курганской области в течение нескольких последних лет прослеживается увеличение уровня рождаемости, вместе с этим коэффициент естественного прироста остается в отрицательной динамике ввиду естественной убыли населения.

На конец ноября2014 года в органах службы занятости состояло на учете 6737 человек, не занятых трудовой деятельностью.

По данным Главного управления по труду и занятости населения по Курганской области официально безработными на конец ноября 2014 года признаны 5691 человек. Численность безработных по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года снизилась на 425 человек, или на 6,9 процента.

Уровень официальной (или регистрируемой) безработицы на конец ноября составил 1,3 процента экономически активного населения.

Механизмом регулирования демографической ситуации в регионе является и миграционная составляющая.

В 2014 г. в Курганскую область прибыло 27406 человек, что в 0,95 раза или на 1191 человека меньше, чем в 2013 г. (28597 человек). В то же время в 0,92 раза или на 2581 человек уменьшилось количество выбывших граждан и составило 31475 человек (2013 г. – 34056человек). Миграционное сальдо за все годы остается отрицательным.

За 12 месяцев 2014 года оформлено и выдано 186 разрешений на работу (АППГ-289). 180 - прибывшим в безвизовом порядке (179- квота, 1- продлено). Иностранным гражданам, прибывшим в визовом порядке, оформлены 5 разрешений на работу (в рамках квоты - 4).

Основные государства происхождения иностранных работников это: Узбекистан (85,5%), Таджикистан (11,2%), Кыргызстан (3,3%).

В отчетном периоде, как и в 2013 году, иностранные граждане осуществляли трудовую деятельность в 11 различных отраслях экономики области, но большинство иностранцев работали, преимущественно, в 6 сферах экономики: в обрабатывающем производстве, сельском и лесном хозяйстве, и предоставлении услуг в этой области, оптово- розничной торговле и ремонте автотранспортных средств, сфере услуг, строительстве, на транспорте.

Мигранты, как и в 2013 году, трудились, в основном, в 6 сферах экономики: в сельском и лесном хозяйстве – 53,7% (АППГ-51%), в обрабатывающем производстве – 27,4% (АППГ-32,5 %), в сфере услуг – 1,1% (АППГ-6%), в торговле – 0% (АППГ-8,3%), в строительстве – 11,6 % (АППГ-2%), на транспорте и связи – 6,3% (АППГ-0,6%).

Трудовые мигранты, которые имеют действительные РНР являются гражданами 7 стран, в т. ч. 3 страны с визовым порядком въезда в РФ (Тайланд, Франция, Румыния), 4 страны-участников СНГ. Доля граждан из стран с безвизовым въездом составила 96,8 % от общего числа мигрантов.

По итогам 2014 года обращений от иностранных граждан за получением разрешений на работу в сферах жилищно-коммунального хозяйства, розничной торговли или бытового обслуживания не поступало.

Подавляющее количество иностранцев осуществляли трудовую деятельность по рабочим специальностям средней и низкой квалификации, таких как лесовод, овощевод, станочник, каменщик, бетонщик, подсобный рабочий, и т.п.

Основными причинами привлечения иностранной рабочей силы являлись: низкий уровень оплаты труда, тяжелый физический труд, разъездной или сезонный характер работы, невозможность замещения должностей, указанных в заявках работодателей, гражданами, состоящими на учете в службе занятости. Иностранцы заполняли, преимущественно, рабочие места длительно не востребованные гражданами Российской Федерации.

Оценка эффективности использования иностранной рабочей силы позволяет сделать вывод, что объемы привлечения иностранной рабочей силы на территорию Курганской области незначительны и не оказывали давления на областной рынок труда.

Миграционная ситуация связанная с пребыванием иностранных граждан и лиц без гражданства на территории Курганской области на протяжении последних 5 лет остается стабильно постоянной, однако в связи с вступлением в силу некоторых законодательных актов Российской Федерации, прогнозируется незначительное уменьшения количества ИГ и ЛБГ вставших на миграционный учет.

В связи с вступлением в силу изменений Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115 " О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" ожидается снижение количества иностранных граждан из стран Средней Азии и Ближнего Зарубежья (въехавших в безвизовом режиме) которые будут обращаться за разрешительными документами в УФМС России по Курганской области (за оформлением разрешения на временное проживание в 2015 году, и как следствие - за оформлением вида на жительство в 2016 г.; за оформлением патента)

С учетом поэтапного ужесточения миграционного законодательства Российской Федерации, которое было введено в 2013 и 2014 году должностными лицами УФМС приняты все необходимые меры по нормализации миграционной обстановки на территории области.

В связи с ужесточением миграционного законодательства, усилением контроля за его исполнением происходит не только снижение количества находящихся на территории Курганской области иностранных граждан, но и снижение количества допускаемых с их стороны правонарушений.

На основании применения норм нового законодательства, возможно ожидать существенного снижения количества иностранных граждан, присутствующих на территории Курганской области примерно в 2 раза.

Существенного изменения миграционной ситуации на территории области не прогнозируется. В настоящее время миграционная обстановка остается стабильной и контролируется подразделениями УФМС.

Стратегические ориентиры современной миграционной политики приняты на государственном уровне. Меняется миграционное законодательство, серьезное внимание проблемам миграции уделяется Президентом РФ. Вместе с тем имеется ряд вопросов, требующих доработки и решения.

Основными задачами миграционной политики в Курганской области являются:

- повышение миграционной привлекательности области, создание условий и стимулов для переселения в область на постоянное место жительства граждан других субъектов Российской Федерации, соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан;

- уменьшение оттока из области квалифицированных специалистов; разработка дифференцированных механизмов отбора и привлечения мигрантов, отвечающих характеристикам исходного ориентира;

- содействие образовательной миграции и поддержка академической мобильности;

- увеличение привлечения соотечественников из стран ближнего и дальнего зарубежья на постоянное место жительства;

- дифференциация миграционных потоков;

- содействие развитию внутренней миграции, как внутриобластной, так и межрегиональной;

- повышение укорененности и оседлости населения области, прежде всего в малых городах и сельских населенных пунктах на всей территории области;

- содействие социальной инклюзии и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом;

- предупреждение, предотвращение и минимизация негативных последствий миграционных процессов, противодействие незаконной миграции.

- повышение качества и доступности оказания государственных услуг.

Таким образом, привлечение иностранных работников в экономику региона не влияет отрицательно на демографическую и социально-политическую обстановку в области. Наоборот, мигранты заполняют длительно не востребованные рабочие места, что удовлетворяет потребность в замещении недостающей численности работников разного уровня профессиональной подготовки.

Солодовников С.Д.- студент 3 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Сафонов С.Н. - доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Относительно новый для России термин "интеллектуальная собственность" уверенно входит в обиход все большего числа предпринимателей, бизнесменов, менеджеров. В настоящее время владельцы интеллектуальной собственности определяют формирование нового устройства мира, потому что знание или интеллектуальная собственность и ее эксплуатация бизнесом с целью извлечения прибыли является ключевым фактором обеспечения конкурентоспособности и экономического роста.

Управление интеллектуальной собственностью позволяет: эффективно управлять инновационной деятельностью, повышать эффективность вывода

инновационных технологий на рынок посредством коммерциализации результатов НИОКР, получать финансовую выгоду от нематериальных активов.

Управление интеллектуальной собственностью реализуется посредством перехода от одной стадии работы с интеллектуальной собственностью к другой. Процессы управления интеллектуальной собственностью представлены на рисунке. [1]



Рисунок 1 - Процессы управления интеллектуальной собственностью

Оценка потенциала коммерциализации объектов интеллектуальной собственности строится на следующем принципе: интеллектуальная собственность создает целый ряд затрат, которые должны быть противопоставлены ряду возможностей по генерированию дохода для тех, кто эксплуатирует эту интеллектуальную собственность. Целесообразность патентования определяется целями использования интеллектуальной собственности. Можно выделить две основные цели использования объектов интеллектуальной собственности: продажа (экспорт) продукции собственного производства и продажа (экспорт) технологии как цели патентования. Критерии целесообразности патентования включают в себя следующие: технический уровень объекта, экономическая эффективность, значимость конкретного изобретения в объекте техники, наличие ноу-хау, возможность доказательства нарушения патента, наличие рынка, наличие интереса конкурентов и т.п.



Рисунок 2 - Формы коммерциализации интеллектуальной собственности

Можно выделить следующие формы коммерциализации интеллектуальной собственности: инжиниринг, промышленная кооперация, передача технологий в рамках совместных предприятий, техническая помощь, франшизинг, лизинг. [1]

Инжиниринг - это совокупность проектных и практических работ, относящихся к инженерно-технической области и необходимых для осуществления проекта. Примером таких услуг являются консультативные услуги, связанные с интеллектуальными услугами при проектировании объектов, разработкой планов проведения и контроля работ; технологические услуги, связанные с предоставлением заказчику технологий и строительные услуги, связанные с поставкой и монтажом технологического оборудования, строительством технологических линий и производств «под ключ».

Промышленная кооперация - это форма коммерциализации технологий, когда обеспечивается интенсивный технологический обмен. При коммерциализации технологий в форме промышленной кооперации заключаются соглашения о производственной кооперации, в рамках которых помимо прямых или взаимных поставок (продаж и закупок) продукции или оказания услуг между сторонами создается длительная общность интересов, направленных на получение дополнительной взаимной выгоды.

Передача технологий в рамках совместных предприятий осуществляется тогда, когда заинтересованные партнеры из разных стран объединяют усилия, знания и опыт в производстве новой для данного рынка продукции с разделением совместного риска.

Техническая помощь - это технические услуги и помощь, которые оформляются двумя способами: техническая помощь является главным предметом соглашения, техническая помощь включается разделом в соглашение о передаче технологии или поставках оборудования.

Франшизинг - это мобильная и гибкая форма передачи технологий. Преимущества франшизинга для разных участников процесса состоят в следующем:

– для франшизора (предоставляющего франшизу): быстрое внедрение на новом рынке без значительных инвестиций;

– для франшизата (получателя франшизы): начало нового вида деловой активности с меньшей опасностью неудачи и провала, благодаря поддержке со стороны франшизора, включающей передачу определенных навыков, приемов и услуг, а также оказание помощи и обучение персонала;
– для потребителя: расширение выбора товаров и услуг на местном рынке, соответствующее (часто гарантированное) фирменное качество, конкурентные цены.

Следующий за франшизингом этап сотрудничества - сделка по передаче технологии, например, закупка лицензии на производство и сбыт аналогичного товара на местном или региональном рынке.

Лизинг - специфика лизинга применительно к коммерциализации технологии состоит в следующем:
– аренда прав и технологии;
– опасность риска, связанного с нарушением прав третьих лиц;
– арендатор имеет право использовать переданное ему ноу-хау по окончании срока аренды оборудования и технологии, если в контракте нет соответствующей оговорки;
– возможен лизинг лицензий.

При рассмотрении вопроса управления и коммерциализации интеллектуальной собственности всегда встает вопрос: Как рассчитать цену на объект интеллектуальной собственности?

Можно выделить три подхода к оценке объектов интеллектуальной собственности: затратный, сравнительный и доходный. [2]

Затратный подход представляет собой совокупность методов оценки, основанных на определении затрат, необходимых для восстановления либо замещения объекта оценки - сумма затрат на создание технологии, аналогичной оцениваемой технологии, в рыночных ценах, существующих на дату проведения оценки, или сумма затрат на создание технологии, идентичной оцениваемой технологии, с применением идентичных НИОКР, материалов и технологий.

Сравнительный подход представляет собой совокупность методов оценки стоимости объектов интеллектуальной собственности, основанных на сравнении технологии с аналогичными технологиями, в отношении которых имеется информация о ценах сделок с ними.

Доходный подход представляет собой совокупность методов оценки стоимости объекта интеллектуальной собственности, основанных на определении ожидаемых доходов от технологии для конкретного лица при заданных инвестиционных целях.

При применении разных методов расчета стоимости интеллектуальной собственности могут быть получены результаты, отличающиеся друг от друга. Это в значительной степени объясняется тем, что при использовании этих методов допускаются погрешности, различающиеся между собой своим характером и величиной. [3]

При согласовании результатов может быть использован метод расчета «средней взвешенной». Суть данного приема заключается в том, что результату расчета, полученного каким-то методом, может быть придан больший (или меньший) вес по сравнению с другими методами. В этом случае характер описания расчетов, проведенных по этим методам, должен быть таким, чтобы его относительная весомость не вызывала бы у пользователя результатов оценки каких-либо сомнений.

Управление интеллектуальной собственностью нередко сталкивается с целым рядом проблем. Часто встречающиеся проблемы здесь могут быть следующими:

– Проблемы на стадии совместной разработки: споры между Заказчиком (Инвестором) НИОКР и Исполнителем;

– Заключение договоров на использование патента не с собственником, а с разработчиком - часто авторов патента путают с заявителями (патентообладателями), только они имеют право распоряжаться патентом в коммерческих целях;

– Трудности при оценке интеллектуальной собственности.

К тому же среди причин отставания в сфере управления интеллектуальной собственностью можно назвать такие проблемы, как отсутствие у руководства компаний общей концепции управления в сфере интеллектуальной собственности, нехватка менеджеров-специалистов в области интеллектуальной собственности на предприятиях, недостаточно совершенные правовые и экономические механизмы мотивации творческой деятельности, закрепления прав на ее результаты на предприятиях, а также введения объектов интеллектуальной собственности в хозяйственный оборот.

В целях совершенствования механизмов управления и оценки интеллектуальной собственности необходимо:

– усилить роль государства в формировании и развитии российского рынка интеллектуальной собственности путем своевременного принятия законодательных актов, направленных на стимулирование инвестиций в интеллектуальную собственность и повышение ее доли в хозяйственном обороте предприятий;

– адаптировано применять в отечественных стандартах и методиках оценки принципов, критериев, методов и нормативов определения стоимости прав интеллектуальной собственности, закрепленных в европейских стандартах;

– развивать методическую базу оценочной деятельности в части оценки прав интеллектуальной собственности, к основным направлениям совершенствования которой можно отнести разработку алгоритмов, позволяющих наиболее достоверно определить рыночную стоимость объекта оценки.

Эффективное управление интеллектуальной собственностью на современном этапе является необходимым условием перспективного развития малых инновационных предприятий. Стратегией развития науки и инноваций в

Российской Федерации на период до 2020 года определены задачи инновационной политики, заключающиеся в повышение эффективности механизма закрепления и использования прав на результаты интеллектуальной деятельности имеющих прямое и непосредственное отношение к сфере интеллектуальной собственности [7].

Управление интеллектуальной собственностью возможно лишь при наличии системы управления интеллектуальной собственностью с единой для всех участников процесса идеологией, регламентированным механизмом, четкой структурой и формализованным процессом. Именно поэтому, вопросы организации интеллектуальной собственности занимают особое место при планировании мероприятий по инновационному развитию предприятий. На сегодняшний день машиностроение во всем мире воспринимается как показатель технологического уровня национальной промышленности. Эта отрасль дает значимый эффект для развития смежных отраслей, многократно увеличивает занятость населения и тем самым обеспечивает конкурентоспособность экономики в целом. Следовательно, рост экономики страны должен сопровождаться опережающим ростом отрасли машиностроения. Для такого роста отрасли необходимо работать над инновационным развитием отрасли, а инновационное развитие отрасли невозможно без работы над каждым предприятием отдельно, и в том числе над формированием систем управления интеллектуальной собственностью на предприятиях данной отрасли.

Под управлением интеллектуальной собственностью и иными результатами интеллектуальной деятельности (РИД), согласно Методическим указаниям для руководителей предприятий по вопросам учета, правовой охраны и использования результатов интеллектуальной собственности, в настоящей работе будем понимать планирование и контроль деятельности по созданию и использованию объектов интеллектуальной собственности (ОИС) и иных РИД, осуществляемые на основе учета сведений правового, экономического и бухгалтерского характера об ОИС и иных РИД [4]. Под системой управления интеллектуальной собственностью (СУИС) предприятия будем понимать совокупность организованных в единое целое взаимосвязанных объектов и ресурсов, предназначенных для управления комплексным целенаправленным процессом [6].

В настоящее время проблема формирования системы управления интеллектуальной собственностью в сфере малого предпринимательства, которое активно и гибко реагирует на все происходящие изменения в жизни общества, приобрела особую актуальность и востребованность, так как СУИС не существует или не отвечает современным требованиям инновационной экономики и нуждается в необходимости разработки тактики эффективного использования их патентных портфелей. Применение современных механизмов управления интеллектуальной собственностью обеспечит предприятиям высокую отдачу от ее использования.

В качестве примера рассмотрим потребность в формировании СУИС на предприятиях разных отраслей промышленности, а именно IT-компании и компании, специализирующейся на машиностроении. Так, защита программного продукта во многих странах, в том числе и в России, основана на приравнивании программного продукта к объектам авторского права, что сводится к защите текста программного продукта, то есть защита интеллектуальной собственности в области IT-технологий сводится к получению свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ. [5]

В небольших компаниях, специализирующихся на машиностроении, управление интеллектуальной собственностью должно состоять из выявления потребностей предприятия, активизации изобретательской активности компании, сопровождения процесса создания ОИС, его государственной регистрации, контролем использования и коммерциализации интеллектуальной собственности, и должно осуществляться непрерывно с зарождения интеллектуальной собственности внутри компании, поскольку только в рамках предприятия является возможным объединение и осуществление всех стадий жизненного цикла объектов интеллектуальной собственности, начиная от научно-исследовательских работ и заканчивая серийным производством.

Создание СУИС малого машиностроительного предприятия откроет перед ним множество новых конкурентных преимуществ, а именно:

− монопольное право производства данного вида продукции, которое получает компания-владелец патента, на территории тех стран, где действует правовая охрана;

− быстрый рост деловой репутации предприятия, их имиджа;

− включение ОИС в состав нематериальных активов предприятия и повышение его стоимости;

− возможно создание и развитие новых компаний, совместных фирм на основе ОИС, что может способствовать более широкому охвату рынка, захвату новых сегментов и в перспективе создания холдингов;

− экономия на затратах, связанных с производством товаров и услуг, в том числе экономия на рекламе;

− обеспечение технологического превосходства над конкурентами;

На сегодняшний день формирование СУИС в Российской Федерации зачастую развито только на крупных предприятиях, концернах, в состав которых входит десятки предприятий. Примерами таких крупных компаний могут служить Государственная Корпорация «Ростехнологии», которая имеет в составе 13 крупнейших холдингов, которые включают в себя еще множество организаций. Всего в организациях корпорации поддерживается порядка 7500 тысяч патентов. Но даже в такой крупной корпорации система управления интеллектуальной собственностью является формальной. Она состоит из следующих шагов: выявление РИД, выбор и реализация оптимального режима охраны, учет РИД, коммерциализация РИД, защита прав на РИД. Более продвинутым участником рынка является компания ОАО «Концерн

радиостроения Вега», которая разработала ряд нормативно-правовых документов, регулирующих взаимоотношения в области интеллектуальной собственности, а также разработала автоматизированный программный продукт, интегрированный в общую корпоративную систему под названием «Автоматизированный единый реестр результатов интеллектуальной деятельности (АЕРИД)». Так, в 2012 году в систему учета РИД было внесено 260 объектов интеллектуальной собственности, а в 2013 году уже более 1000 ОИС. Компания отмечает, что такой резкий рост числа ОИС это возросшая активность разработчиков, опирающаяся на поддержку руководства. Данный программный продукт позволяет аккумулировать не только ОИС, а также аккумулировать справочную и нормативно-правовую информацию. Также данная система позволяет формировать регулярные сборники информации, что облегчает взаимодействие между сотрудниками. Также в рамках формирования СУИС компания проводит активную работу по формированию патентно-лицензионных подразделений в составе предприятия, а также периодические семинары для повышения грамотности сотрудников в области интеллектуальной собственности и обучению работы с новым программным продуктом. Компания выявила следующие результаты начального этапа формирования системы управления интеллектуальной собственности:

1 Внедрение автоматизированной системы учета РИД

2 Формирование пула высоквалифицированных специалистов

3 Активизация работы с партнерами и приобретение большого числа новых заказчиков

4 Успешная коммерциализация созданных продуктов и услуг

В поддержку развития формирования систем управления интеллектуальной собственностью среди малых и средний предприятий Всемирная Организация Интеллектуальной Собственности (ВОИС) проводит ряд семинаров, которые направлены на эффективное управление интеллектуальной собственностью для достижения успеха в бизнесе, использованию патентов и товарных знаков в качестве источников технической и коммерческой информации, эксплуатации нематериальных активов путем лицензирования, франчайзинга, технологический альянсов и совместных предприятий.

Также в мире существует множество государственных организаций, которые поддерживают развитие систем интеллектуальной собственности на малых и средних предприятия, примером такой организации может служить Корпорация развития малого бизнеса при правительстве Западной Австралии (SmallBusinessDevelopmentCorporation, GovernmentofWesternAustralia).

Исходя из аргументации и существующих примеров, представленных выше, для современного, развивающегося предприятия выделение процесса управления интеллектуальными активами как самостоятельной функциональной подсистемы становится необходимостью.

Выделение системы управления интеллектуальной собственностью на предприятии как самостоятельной функциональной подсистемы управления

позволит максимизировать прибыль, повысить имидж и инвестиционную привлекательность предприятия и, как следствие, укрепить конкурентные преимущества предприятия в условиях инновационной экономики.

Все вышеизложенные аргументы свидетельствуют о необходимости комплексного рассмотрения проблем, связанных с формированием системы управления интеллектуальной собственностью на малых предприятиях.

Список использованных источников:

1. Квашнин А. Как управлять портфелем технологий и интеллектуальной собственностью. Проект EuropeAid «Наука и коммерциализация технологий». 2006.
2. Леонтьев Б.Б., Мамаджанов Х.А. Основы оценки интеллектуальной собственности в России. - М.: ИНИЦ Роспатента, 2006.
3. Соловьева Г.М. Рынок услуг по оценке интеллектуальной собственности в России. - М.: ИНИЦ Роспатента
4. Методические рекомендации для руководителей предприятий по вопросам учета, правововой охраны и использования результатов интеллектуальной деятельности, созданных за счет средств федерального бюджета
5. Интеллектуальная собственность. Мощный инструмент экономического роста, Камил Идрис. ВОИС.
6. Формирование систем управления интеллектуальной собственностью на предприятиях промышленности, А.В.Гаев, Труды СПИИРАН, Вып.3
7. "Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2020 года"

Турченко А.Д. - студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Роговой А. И. - доцент кафедры «Менеджмент и управление персоналом»

ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ АУДИТА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НОУ УЦ «ГАРАНТ»

Динамичное развитие техники, технологии, изменение стиля жизни, системы ценностей и мотиваций радикально воздействуют на личностные характеристики человека, повышают его информированность, активность, образовательный и культурный уровень, стремление к творчеству и самореализации. В связи с этим личностный потенциал современного работника, представляющий собой совокупность возможностей и способностей к выполнению определенного вида трудовой деятельности, постоянно развивается.

Личностный потенциал работника включает в себя следующие элементы: психофизиологический, трудовой и инновационный потенциал. Современное производство требует от работника развития в наибольшей степени инновационного потенциала, который определяется уровнем интеллекта, креативными и познавательными способностями, системой ценностей и мотивацией.

При управлении развитием инновационного потенциала работников предприятий следует исходить из концепции воспроизводственного подхода к человеку как к предпосылке, условию и результату производства. Реализовать данный подход возможно путем разработки и внедрения программы развития инновационного потенциала работников, обеспечивающей все необходимые условия для повышения трудовой и социальной активности каждого человека.

Специальные исследования свидетельствуют о том, что каждый человек талантлив в той или иной мере, а использует он в различных формах деятельности всего лишь 8-10% своего потенциала. Поэтому процесс развития должен стать составной частью всего, что делается на предприятии, образом мышления и, что еще важнее, образом поведения работников, побуждающим к творчеству, инициативе, поиску инновационных идей и их реализации.

Большой потенциал коллектива определяется наличием у работников творческого подхода к труду, сочетающего умение, инициативу и способность воплотить идею в реальность.

Программа развития инновационного потенциала работников на предприятиях призвана обеспечить формирование инновационного климата в коллективе, в рамках которого каждый работник чувствует необходимость развития в профессиональном и личностном плане.

Разработка и реализация программы развития инновационного потенциала работников должны отвечать современным требованиям, учитывать существующие условия реализации, иметь необходимое обеспечение и осуществляться по этапам.

Для успешной реализации программы развития инновационного потенциала работников необходимо соблюдение следующих требований:

- устойчивое финансовое положение предприятия;
- полная информированность и моральная подготовка коллектива предприятия, участвующего во внедрении программы;
- повышение соответствия ценностей каждого работника корпоративным ценностям;
- программа развития возглавляется и осуществляется первыми лицами администрации.

Для активного развития инновационного потенциала работников необходимо сформулировать условия реализации программы, включающие в себя вовлечение работников в процесс развития, условия, обеспечивающие развитие, а также препятствующие ему.

Условия вовлечения работников в процесс развития:

- обеспечивать технико-организационное развитие;

- обеспечить достойные условия труда;
- создать условия для личной творческой активности;
- обеспечить достаточную оплату труда;
- постоянно повышать квалификацию работников;
- ввести стимулирование труда по результатам;
- обеспечить информированность работников;
-создать психологический климат, влияющий на условия самореализации;
- морально и материально поощрять инициативу, инновации, экспериментирование, творчество, хвалить за успехи, не наказывать за ошибки.

Разработка программы развития инновационного потенциала работников предполагает формирование информационного, нормативно-методического, кадрового, технического, организационного и финансового обеспечения.

Информационное обеспечение включает в себя, во-первых, характеристику организации производства, труда и управления на данном предприятии, а, во-вторых, данные, необходимые для анализа качества работников.

Нормативно-методическое обеспечение представляет собой совокупность документов, используемых при разработке программы развития инновационного потенциала работников. К ним относятся документы организационного, организационно-распорядительного, организационно-методического, технического, экономического характера, а также нормативно-справочные материалы.

Техническое обеспечение программы развития представляет собой комплекс технических средств, необходимых для сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации. Кроме того, сюда относятся и различные средства оргтехники.

Организационное обеспечение заключается в распределении обязанностей по выполнению каждой функции управления персоналом, ориентированной на развитие инновационного потенциала работников между линейными руководителями и специализированными отделами и службами.

Финансовое обеспечение включает в себя источники финансирования программы развития.

Программа развития направлена на совершенствование всех элементов личностного потенциала работников.

Этапы реализации программы развития инновационного потенциала персонала:

- создание рабочей группы, ответственной за внедрение программы;
- оценка инновационного потенциала работников предприятия;
- разработка программы;
- организация обучения линейных руководителей и исполнителей;
- внедрение программы;
- анализ результатов внедрения.

В современных условиях на каждом предприятии программа развития личностного потенциала работников представляет собой результат творчества

руководителей и специалистов и является своеобразным ноу-хау. Она органично включается в общую систему управления персоналом. Главное отличие вновь разрабатываемых программ заключается в том, что они направлены, прежде всего, на формирование, поддержание и развитие инновационного потенциала работников.

В настоящее время переходу российской экономики на инновационный путь развития уделяется значительное внимание на уровне Правительства РФ и регионов. Это один из основных путей повышения уровня и качества жизни населения страны. Основой развития инновационной экономики является научно-технический потенциал организации, зависящий в значительной степени от потенциала персонала. Именно персонал — носитель инновационной активности — влияет на инновационный потенциал организации.

Сущность инновационного потенциала персонала организации заключается в совокупности свойств, возможностей, запасов ресурсов отдельного индивида, коллектива для осуществления инновационной деятельности в организации, которые реализуются или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития и управления организацией. Инновационный потенциал характеризуется степенью подготовленности работника в настоящий момент к участию в инновационной деятельности, его возможностями в долгосрочной перспективе с учетом уровня интеллектуального развития, образования, практического опыта, деловых качеств, уровня мотивации. Он обладает гибкостью, находится в динамике, обусловленной многими факторами. Необходимо систематизировано подходить к исследованию инновационного потенциала персонала организации, что подразумевает рассмотрение его отдельных элементов — конкретных видов потенциалов.

Инновационный потенциал персонала — совокупность возможностей осуществлять устойчивое развитие организации. Определяется возможностями, как отдельного работника, так и всего коллектива. Инновационный потенциал персонала – это совокупность потенциалов, как:

- естественный - физическое, психическое здоровье, возраст;
- личностный - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, уровень общей культуры, эффективная социализация, коммуникативные способности;
- трудовой - образование, квалификация, энергичность, выносливость, чувство долга, самостоятельность, стремление хорошо работать, стремление к профессиональному росту, адаптивные способности;
- интеллектуальный - способности и склонности, наличие знаний, быстрота овладения знаниями, стремление к повышению уровня знаний, профессиональная компетентность, талант, стремление обмениваться опытом и идеями, критический склад ума, восприимчивость к новому;
- творческий - изобретательность, нестандартность мышления, способность создавать новшества;

- предпринимательский - инициативность, предприимчивость, способность прогнозировать риск.

В данном случае проявляется признак эмерджентности. Наличие комбинации этих элементов дает возможность персоналу заниматься инновационной деятельностью.

Итогом комбинации всех структурных составляющих инновационного потенциала персонала является его способность к реальному функционированию.

Ниже представлены сбалансированные показатели оценки основных элементов инновационного потенциала персонала НОУ УЦ «Гарант».

Показатели расчета естественного потенциала персонала организации.

Удельный вес работников наиболее продуктивного возраста для инновационной деятельности (Ут):

$$Ут = чпв/чср, \quad (2)$$

где Чпв — численность работников продуктивного возраста, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Ут = 22/36 = 0,61

Уровень заболеваемости персонала в организации (Уз):

$$Уз = чнб/чср, \quad (3)$$

где Чнб — численность неболевших работников за период, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Уз = 10/36 = 0,27

Показатели расчета личностного потенциала персонала организации.

Уровень трудовой дисциплины (Утд):

$$Утд = Чд/Чср, \quad (4)$$

где Чд — численность работников, не нарушивших дисциплину, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Утд = 36/36 = 1

Уровень вновь прибывших работников, успешно прошедших адаптацию (Уа):

$$Уа = Чуа/Чпрр, \quad (5)$$

где Чуа — численность работников, успешно прошедших адаптацию в течение года со дня поступления на работу, чел.;

Чпрр — среднесписочная численность работников организации, чел.

Уа = 30/36 = 0,83

Уровень состояния социально-психологического климата в организации (УСПК):

$$Успк = Чнук/Чср, \quad (6)$$

где Чнук — число работников, не участвовавших в конфликтах, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Еспк = 29/36 = 0,8

Доля демократизма в принятии решений руководством (Дд);

$$Дд = Чр/Чо; \quad (7)$$

где Чр — число принимаемых решений коллегиально, шт.;

Ч0 — общее число принимаемых решений, шт.

Дд = 5/15 = 0,33

Уровень совпадения ценностей организации и личности работников организации (Усц):

$$Усц = Чрсц/Чср, \quad (8)$$

где Чрсц — число работников, у которых ценности совпадают с ценностями организации, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Усц = 20/36 = 0,55

Показатели расчета трудового потенциала персонала организации.

Уровень удовлетворенности работников организацией (Ууо):

$$Ууо = Чур / Чср, \quad (9)$$

гдеЧур — число работников, удовлетворенных работой в организации, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Ууо = 18 / 36 = 0,5

Показатели расчета трудового потенциала персонала организации.

Уровень постоянности кадрового состава организации (Ут):

$$Ут=Чдр/Чср, \quad (10)$$

где Чдр — число работников работающих в организации более двух лет, чел.;

Чср среднесписочная численность работников организации, чел.

Ут = 34/36 = 0,94

Удельный вес: работников с высшим образованием в общей численности работников (Уво):

$$Уво= Чво/Чср, \quad (11)$$

где Чво — число работников с высшим образованием, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Уво=7/36=0,19

Удельный вес работников со стажем работы по специальности (Уро):

$$Урс =Чрс/Чср, \quad (12)$$

где Чрс — число работников со стажем от 3 лет до 30 лет, чел.;

Чср - среднесписочная численность работников организации, чел.

Урс=15/36=0,41

Показатели расчета интеллектуального потенциала персонала организации.

Удельный вес работников, имеющих образование по специальности (Усо):

$$Усо = Чрсо /Чср, \quad (13)$$

где Чрсо - число работников имеющих образование по специальности, чел.;

Чср - среднесписочная численность работников организации, чел.

Усо – 25/36 = 0,69

Удельный вес работников, имеющих высокую квалификацию (Увк):

$$Увк= Чвк/Чср, \quad (14)$$

где Чвк — число работников, имеющих высокую квалификацию, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

7/36 = 0,19

Уровень владения информационным технологиям и коммуникации работниками организации (Уит):

$$Уит = Чрвит /Чср, \quad (15)$$

где Чрвит - число работников, использующих информационные технологии на рабочем месте, чел.;

Чср — среднесписочная численность работников организации, чел.

Уит = 4/36 = 0,11

Удельный вес работников, продолжающих обучение (Упо):

$$Упо = Чпо/Чср, \quad (16)$$

где Чпо — число работников, продолжающих обучение по специальности и смежным специальностям, чел.;

Чсп — среднесписочная численность работников организации, чел.

4/36 = 0,11

Показатели расчета творческого потенциала персонала организации.

Уровень участия работников в творческих группах (Уут):

$$Уут = Чут/Чср, \quad (17)$$

где Чут — число работников, участвующих в творческих группах, чел.;

Чср - среднесписочная численность работников организации, чел.

Уут = 5/36 = 0,13

Показатели расчета предпринимательского потенциала персонала организации.

Удельный вес работников, занимающихся разработками инноваций (Уир):

$$Уир = Чир/Чут, \quad (18)$$

где Чир — число работников, участвующих в инновационных разработках, чел.;

Чут — число работников, участвующих в творческих группах, чел.

Уир = 4/5 = 0,8

Для достижения объективной оценки уровня ИППО вводятся весовые значения на уровне показателей, для их определения используется методика экспертных оценок с элементами теории нечетких множеств (Таблица 11). По каждому из потенциалов определяется средневзвешенное арифметическое значение.

Таблица 11 – Показатели оценки основных элементов инновационного потенциала персонала НОУ УЦ «Гарант

№ п/п	Показатели	Оценка
	А	1
1	Показатели расчета естественного потенциала персонала организации	0,44
1.1	удельный вес работников наиболее продуктивного возраста для инновационной деятельности	0,61
1.2	уровень заболеваемости персонала в организации	0,27
2	Показатели расчета личностного потенциала персонала организации	0,7
2.1	уровень трудовой дисциплины	1
2.2	уровень вновь прибывших работников, успешно прошедших адаптацию	0,83
2.3	уровень состояния социально-психологического климата в организации	0,8
2.4	доля демократизма в принятии решений руководством организации	0,33
2.5	уровень совпадения ценностей организации и личности работников организации	0,55
3	Показатели расчета трудового потенциала персонала организации	0,5
3.1	уровень удовлетворенности работников организацией	0,5
4	Показатели расчета трудового потенциала персонала организации	0,51
4.1	уровень постоянности кадрового состава организации	0,94
4.2	удельный вес: работников с высшим образованием в общей численности работников	0,19
4.3	удельный вес работников со стажем работы по специальности	0,41
5	Показатели расчета интеллектуального потенциала персонала	0,27
5.1	удельный вес работников, имеющих образование по специальности	0,69
5.2	удельный вес работников, имеющих высокую квалификацию	0,19
5.3	уровень владения информационным технологиям и коммуникации работниками организации	0,11
5.4	удельный вес работников, продолжающих обучение	0,11
6	Показатели расчета творческого потенциала персонала организации	0,13
6.1	уровень участия работников в творческих группах	0,13

С целью решения задачи оценки ИППО используются элементы метода принятия решений на основе теории нечетких множеств, так как для этого необходимо оперировать качественными и количественными данными. На основании мнений экспертов создаются уровни принадлежности потенциалов в виде «высокий», «средний», «низкий». Используя данные уровней и количественное значение того или иного показателя, определяются уровни потенциалов в лингвистическом выражении. Экспертные предпочтения представлены с помощью нечетких чисел, имеющих функции принадлежности треугольного вида. Используя аддитивную свертку нечетких множеств, получаем оценки альтернатив, которые характеризуют ИППО. Они выражаются не только количественно, но и в виде нечеткой переменной: высокий, средний, низкий, а также в конкретном количественном значении ИППО. Данная система показателей позволяет количественно и качественно оценить ИППО.

Инновационный потенциал - совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, информационные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности.

Существуют различные методики для оценки инновационного потенциала предприятия. Инновационный потенциал НОУ УЦ «Гарант» оценивался экспертным образом с использованием анкеты (Приложение 1).

По результатам анализа инновационного потенциала НОУ УЦ «Гарант» по 4 критериям, был выведен общий инновационный потенциал.

Максимальное значение инновационного потенциала 100, минимальное значение инновационного потенциала 34.

Для прогнозной оценки перспектив и направлений развития инновационного потенциала целесообразно применить методику SWOT-анализа.

Внешняя среда, возможности:

- налаженные связи и возможность организации производственной кооперации;
- высокий образовательный уровень трудовых ресурсов.

Внешняя среда, угрозы:

- повышение тарифов в сфере энергетики и транспорта, рост цен на все виды топлива;
- жесткая конкуренция в отрасли;
- высокий уровень цен на услуги в отрасли (по сравнению с покупательной способностью населения).

Внутренняя среда, сильные стороны:

- наличие технологий, оборудования и аппаратуры;
- хорошие навыки ведения бизнеса;
- наличие помещений с требуемой инфраструктурой;
- хорошее знание рынка и товара;
- умение работать с потребителями;

- хорошая деловая репутация;
- высокий уровень обеспеченности персоналом.

Внутренняя среда, слабые стороны:

- отсутствие свободных финансовых ресурсов и начального капитала для разработки и внедрения инновационных проектов;
- низкая эффективность проектирования и разработок.

Таким образом, у НОУ УЦ «Гарант», безусловно, существуют объективные предпосылки для развития инновационного потенциала, однако сохраняются и негативные тенденции, дестабилизирующие положение.

Шевелева К.С.- студентка 6 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Пинегина Р.Ф. – к.п.н., доцент, зав. кафедрой
«Менеджмент и управление персоналом»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Модернизация системы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров на современном этапе приобретает особую значимость: меняются цели, задачи и функции системы подготовки и повышения квалификации, обновляются их структуры и содержание; появляются новые виды учреждений дополнительного педагогического образования, оказывающие различные образовательные услуги; осуществляется переход на персонифицированную модель повышения квалификации учителей. В связи с этим особую актуальность приобретает отечественный исторический опыт, имеющийся в данной области.

В данном исследовании был проведен анализ системы подготовки и переподготовки педагогических кадров для системы образования Курганской области, выявление проблем и недостатков, разработка мероприятий по ее совершенствовании.

Систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров можно охарактеризовать как упорядоченную совокупность учреждений и организаций (институты развития образования; районные и городские методические кабинеты; районные, межшкольные и школьные методические объединения и т.д.), целью которых является непрерывное совершенствование теоретической подготовки, профессионального мастерства, расширение культурного кругозора учителей, руководителей учреждений образования, использование и внедрение достижений педагогической науки, передового педагогического опыта.

Основными компонентами процесса повышения квалификации педагогических кадров являются:

1) цели функционирования, определяемые социальным заказом, требование общества к школе;

2) содержание повышения квалификации;

3) организационные формы и методы повышения квалификации;

4) преподавательские кадры (лекторы, методисты), которые ведут обучение педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, направляют их самообразование;

5) условия, обеспечивающие нормальное функционирование системы (аудитории, учебные кабинеты, лаборатории и т.д.);

6) педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, повышающие свою квалификацию (потребители).

Результат взаимодействия всех этих компонентов – новый, более высокий уровень квалификации педагогических кадров. Этот новый уровень и обеспечивает в конечном счёте реализацию целей, поставленных обществом перед школой, повышением эффективности качества её работы.

На современном этапе деятельность института осуществляется в соответствии с государственным заданием Главного управления образования и ориентирована на решение задач, обеспечивающих:

– научно-методическое сопровождение по реализации Федеральной программы развития образования на 2011-2015 гг., Плана модернизации общего образования на 2011-2015 гг., Стратегии развития системы образования Курганской области на период до 2020 г., региональной программы «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики в Курганской области в 2011-2015 гг. и инновационной деятельности в социальной сфере;

– совершенствование региональной системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающей инновационное развитие социальной сферы Курганской области на основе:

– отработки персонифицированной модели повышения квалификации и переподготовки работников образования с использованием научно-педагогического потенциала учреждений профессионального образования области;

– применения системно-деятельностного, компетентностного подходов к развитию содержания, организационных форм дополнительного профессионального образования, обеспечивающих интерактивное обучение: курсы дистанционного обучения, инновационного проектирования, проблемные, стажировки; авторские школы, творческие мастерские;

– использования в образовательном процессе института дистанционных, информационно-коммуникационных технологий для оптимизации, гибкости и вариативности образовательного процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– разработки и внедрения системы непрерывного педагогического образования с целью содействия профессиональному становлению педагогических работников;

– внедрения новой системы аттестации педагогических кадров.

Развитие региональной многоуровневой информационно-методической образовательной среды на основе использования потенциала учреждений общего и профессионального образования через:

– создание регионального центра информационных, образовательных технологий и развитие форм методической работы на основе дистанционных технологий (профессиональные сообщества, ассоциации; медиацентры, виртуальные методические кабинеты, вебинары);

– развитие региональной многоуровневой информационно-методической службы на основе взаимодействия и использования научно-педагогического потенциала учреждений профессионального образования, создания межмуниципальных информационно-методических центров;

– расширение сфер образовательной и научно-педагогической деятельности по направлениям: дополнительное образование детей, специалисты жилищно-коммунального комплекса.

В рамках реализуемого в Курганской области комплекса мер по модернизации общего образования курсы повышения квалификации проводятся по персонифицированной модели, когда до учителя доводят средства на повышение квалификации, а он выбирает персонально вариативные программы для обучения на базе различных обучающих учреждений.

Персонифицированная модель повышения квалификации обеспечивает возможность выстраивания работниками образования индивидуальных образовательных маршрутов на основе кредитно-накопительных принципов. Средства на организацию персонифицированного повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений и педагогических работников выделены за счет бюджета Курганской области.

Нормативно-правовой основой модернизации системы дополнительного профессионального образования области является «Положение о порядке организации планового повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Курганской области», утвержденное Приказом Главного управления образования (ГлавУО) № 2506 от 26 декабря 2011г.. В соответствии с этим документом определён порядок проведения экспертизы программ и программных модулей планового повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Курганской области. Региональным координатором планового повышения квалификации работников образования Курганской области является ГАУО ДПО «Институт развития образования и социальных технологий» (ИРОСТ).

Плановое (обязательное) повышение квалификации (ПК) педагог обязан пройти один раз в 5 лет объемом не менее 72 ч. Это необходимое условие для аттестации работника на первую или высшую категорию или для подтверждения соответствия занимаемой должности. Группы формируются на основе регистрации педагогов в Региональном депозитарии.

Региональный депозитарий(далее – РД) – банк информации о плановом ПК. РД размещается на сайте «Институт развития образования и социальных

технологий» в сети Интернет (http://irost45.ru) и предоставляет возможность образовательным учреждениям размещать заявки на участие в повышении квалификации специалистов по той или иной программе. РД содержит следующие разделы: каталог; база данных участников планового ПК (заявки на участие в ПК и анкеты работников); мониторинг состояния системы повышения квалификации (результаты освоения программ и программных модулей участниками планового ПК)

На период 2011-2013 г.численность работающих в ГАОУ ДПО ИРОСТ существенно не меняется.

Состав руководителей, состав специалистов остается постоянным. Увеличивается количество работников производственного персонала

Текучесть кадров существенно не меняется, уменьшается количество уволенных работников, в том числе по собственному желанию

В Институте 32-методиста (имеющие высшую квалификационную категорию -14чел, 1 квалификационную категорию – 9чел., не имеют категории – 9 чел.)

В коллективе ИРОСТ преобладают женщины - 83%, мужчины составляют 17% .

Большинство сотрудников коллектива в возрасте от 35 до 50 лет

Качество научно-исследовательской работы ИРОСТ обеспечивается тем, что в институте работают 2 доктора педагогических наук, 49 кандидатов наук (из них 19 – кандидатов педагогических наук, 2 – кандидата исторических наук, 2 – кандидата биологических наук, остепененность профессорско-преподавательского состава составляет 51%. Соискателями ученой степени кандидата наук являются 8 преподавателей, степени доктора наук – 3 преподавателя.

Одним из основных направлений модернизации региональных систем общего образования (в частности, Курганской области) на период 2011-2013 гг. является повышение квалификации, профессиональная переподготовка руководителей и учителей для работы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС). На сегодняшний день большинство учителей начальных классов прошли повышение квалификации для преподавания по новым принятым федеральным государственным образовательным стандартам.

На данной таблице мы видим деятельность института по направлениям.

-По Гос. заданию количество обучающихся за 2011-2013 -уменьшилось

-По Модернизации 2011-небыло,2012 г.-max.2013г.-уменьшилось

-Плановое-увеличивается с каждым годом (вообще по ПП каждый год должно проходить обуч.20% от общего количества.

Таким образом, мы видим, что увеличивается кол. специалистов персонофицированной модели ПК.

На основании изученных данных были выявлены недостатки и разработаны мероприятия по совершенствованию системы подготовки и переподготовки педагогических кадров для системы образования Курганской

области.

В институте действует система регистрации на курсы планового повышения квалификации, но она позволяет слушателям только выбирать курсы и регистрироваться, а все остальные операции по формированию групп выполняет методист с помощью программы Excel-предложено Создание автоматизированной системы регистрации на курсы.

ГАОУ ДПО ИРОСТ для системы подготовки и переподготовки педагогических кадров Курганской области не предоставляет стажировку как отдельный вид повышения квалификации- предложено Внедрение стажировки как отдельного вида повышения квалификации

Социальные результаты совершенствования системы уровня персоналом можно проследить по функциональным подсистемам системы управления персоналом.

Создание автоматизированной системы регистрации слушателей в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий» позволит:

1) пройти регистрацию на курсы повышения квалификации (госзадание, плановые, целевые), переподготовку, стажировку и т.д. каждому работнику образования Курганской области и других регионов;

2) увидеть себя в списках слушателей и быть уверенным, в том, что он пройдёт повышение квалификации именно на тех курсах, которые выбрал и в удобное для слушателя время;

3) получать информацию о повышении квалификации педагогическими работниками руководителю образовательной организации в любое время;

4) владеть информацией о востребованности курсов и комплектовании групп методистам института;

5) вести документацию специалистам института;

6) планировать работу специалистам института и другое.

Стажировка педагогов как форма повышения квалификации позволяет в минимально сжатые сроки качественно изменить уровень их теоретической и методической подготовки; добиться обеспечения социально-педагогической деятельности новыми образовательно-воспитательными программами и соответствующим методическим сопровождением; укрепить авторитет среди детей, родителей и педагогического коллектива учреждения.

Чуприс Ю. - студентка 3 курса

Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Шепелина Н. А. - ст. преподавателькафедры «Экономика»

НОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ FACEBOOK

Без управления персоналом невозможно нормальное функционирование предприятия. Персонал - это стратегический фактор, определяющий будущее организации, ведь именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию жить. Даже наиболее капиталоемкие, хорошо сконструированные организации требуют определенного персонала, приводящего их в движение. Работники ограничивают или увеличивают силу и слабость предприятия.

Раньше у общества просто не было такой возможности, но теперь все изменилось. Одноклассники теперь не теряются после окончания школы, а все друзья находятся как на ладони. При этом общение между людьми заключается не только в прямой переписке. Facebook представляет собой контентный проект, когда вы можете посмотреть на то, как живет человек при помощи его фотографий, видео, каких-то заметок и много другого. Впрочем, Facebook не ограничивается только связью знакомых людей. Многочисленные группы по интересам помогают сплотить вокруг себя людей. Поклонники техники Apple могут общаться в соответствующей группе, а любители оперной музыки в своей. Это не считая того, что Facebook является еще и огромной базой анкет, превосходящей самые популярные сайты знакомств. И возможности для нахождения своей второй половинке здесь впечатляющие.

Facebook («Фейсбу́к»)- в настоящее время самая крупная социальная сеть в мире. Была основана в 2004 г. Марком Цукербергом и его соседями по комнате во время обучения в Гарвардском университете –Эдуардо Саверином, Дастином Московицем и Крисом Хьюзом.

На декабрь 2013 г. аудитория Facebook составила 1,4 миллиарда пользователей - это те, кто заходил на сайт хотя бы раз в месяц или за указанный промежуток времени был зафиксирован с помощью кнопки Like и следящих cookie. Суточная активная аудитория в марте 2014 составила 720 миллионов человек - столько фиксируется следящей сетью Facebook ежедневно. Около 810 млн человек в месяц используют мобильное приложение Facebook. Каждый день в социальной сети пользователи оставляют 3,2 миллиарда «лайков» и комментариев и публикуют 300 миллионов фотографий. На сайте зафиксировано 125 миллиардов «дружеских связей» (на 31 декабря 2013 г. было 100 млрд). Количество просмотров страниц сайта в октябре 2013 г. составило 1 триллион. О социальной сети и о его генеральном директоре узнают из новостей. Но есть уникальный, отличительный аспект фирмы, о которой почти никто не знает - это её сильная практика управления талантами. Есть более 20 особенностей в практике управления персоналом

данной компании. Просматривая их, невозможно не согласиться, что они уникальны и стремятся выйти за границы возможного.

Сотрудники дорожат корпоративными ценностями:

Главное, что нужно помнить о Facebook, это то, что кто-то из отдела персонала или руководитель среднего звена убедил топ-менеджеров профинансировать и осуществить каждую из «сумасшедших» и уникальных идей.Facebook не отличается от любой другой компании - не все «сумасшедшие» идеи рассматриваются, кроме тех случаев, когда эти идеи экономически обоснованы и согласованны с руководством.

Определение ценности сотрудников.

Ничто не побуждает руководителей сосредоточиться на управлении талантами так как выражение добавленной экономической стоимости каждого сотрудника в денежном эквиваленте. Такой подход является наиболее прибыльным по сравнению с другими методами. Компании Facebook (наряду с Google и Apple) нужно было время, чтобы соотнести стоимость и ценность сотрудника.

Расширенный шестинедельный учебный лагерь для новых сотрудников.

Большая часть корпоративной адаптации сотрудников относительно проста, и зачастую это просто скучное заполнение анкеты. Facebook, вместо этого, предоставляет необходимые сотрудникам материалы прежде, чем они начнут знакомиться с компанией. Их подход уникален уже потому, что процесс адаптации занимает шесть недель. В течение этого времени, вместо того, чтобы смотреть ролики и слушать лекции, сотрудники фактически работают над несколькими реальными проектами в командах. За время работы в командах новые сотрудники имеют полный доступ к технологиям, ресурсам и секретам компании Facebook. У каждого сотрудника есть наставник.

Это здорово потому, что устраиваясь на новую работу, у работника действительно нет возможности узнать - какая команда или проект лучше для него подходит. В мире нетни одной другой компании, которая даёт такую свободу выбора сферы деятельности своим сотрудникам.

Самостоятельное движение сотрудников между проектами внутри компании.

В большинстве организаций, чтобы получить одобрение на работу в новом направлении, нужно было пройти всю бюрократическую систему, на которую сотрудник не мог ни как повлиять. Однако, процесс самостоятельного движения сотрудников в Facebook – это совсем другое, потому что это - самонаправленный внутренний процесс движения. Такая система позволяет сотрудникам, которые работали над проектом в течение года, выбрать собственный проект. Если в течение месяца им работа нравится, то они могут остаться.

Бесплатное мороженое и печенье, которые меняют восприятие жизни

Google оправданно славиться бесплатными деликатесами для сотрудников, но Facebook побеждает в номинации самой привлекательной еды. Дюжина вариантов мороженого, обезжиренного йогурта, молочных коктейлей,

мороженых с фруктами, а так же пирогов и абсолютно любого печенья. Всё это неограниченно и бесплатно.

Бесплатное барбекю

Открытый дворик для барбекю в компании Facebook является удивительным местом. Он расположен в центре офиса, и в результате дым от барбекю ощущается во всём кампусе. Вы просто не можете пройти мимо. Но бесплатное барбекю это ещё не всё. Особенностью является то, что дворик находится в середине открытого внутреннего двора, где сотрудники могут общаться, во время ожидания приготовления барбекю, сидеть под калифорнийским солнцем и наслаждаться закусками.

Глобальное разнообразие еды держит сотрудников в кампусе

Население кампуса составляет более 3 000 сотрудников включая большое количество молодых людей со всего мира. Этим и обусловлено разнообразие продуктов, которые можно попробовать и днём и ночью. В кампусе, как и во Франции, пекут свой собственный хлеб. Но кроме этого можно попробовать гамбургеры, пиццу, в баре предлагают кофе экспрессо и неограниченные закуски в течение дня.

Счастливый час каждую пятницу

Одна из особенностей, которая поражает большинство людей за пределами Силиконовой Долины, это доступность алкоголя в компаниях. В Facebook употребление алкоголя доступно на счастливые часы в пятницу и во время корпоративных вечеров, которые организовывают сотрудники. Причина, почему разрешается употреблять алкоголь в этих компаниях, состоит в том, что управление не может строиться на доверии, если мы не верим, что наши сотрудники могут разумно потреблять алкоголь на работе.

Сосредоточение подхода управления на скорости и риске:

Скорость.

У многих компаний есть лозунги, но Facebook против пустых лозунгов, которые поддерживают корпоративную культуру. Одна из самых известных позиций Facebook - “работаем быстро и ломаем стереотипы”. Концепция основывается на идее генерального директора: “Если вы никогда не ломали стереотипов, вы, вероятно, не так быстро работаете”.BFacebook, “Мы не боимся делать ошибки, иначе мы можем потерять возможности”. Другая позиция подчеркивает важность воплощения идей, законченных и осуществленных вместо того, чтобы ждать, пока они будут кем-то осуществлены. Она заключается в следующем - “Воплощённые идеи лучше, чем прекрасно обдуманные”.

"Быть смелым" и идти на риск.

Большинство корпоративных культур не приучены к риску, и во многих случаях есть момент, когда все боятся потерпеть неудачу даже однажды. Facebook - является полной противоположностью; его культура поощряет смелое принятие решения и риск. Этот подход можно объяснить несколькими лозунгами: “Рисковать не значит брать на себя все риски”, “Мы поощряем всех принимать смелые решения, даже если вы в этом случае будете не правы” и “В

быстро меняющимся мире вы обязательно потерпите неудачу, если не будете рисковать”.

Сильная культура может позволить поменять своё направление на 180 градусов

Реальная сила любой культуры компании - это способность изменить работу ее сотрудников, когда рынок этого требует. Продуктом Facebook всегда был веб-сайт, к которому можно получить доступ через персональный компьютер.

Однако, по мнению генерального директора, смартфон может стать основным устройством для использования продукта компании. И в период меньше чем через два года, компания сделала успешный шаг вперёд, предоставив доступ к веб-сайту прежде всего через мобильный интернет и смартфон. Акцент на превосходство в подборе персонала

Facebook занимает 1 место в ряду работодателей

Сложившийся имидж Facebook, как работодателя, - «лучшее место для работы». В 2013 году Facebook был внесен в список работодателей - брендов № 1 по версии Glassdoor в номинации «наиболее удовлетворенные сотрудники». Потому что его сотрудники «Бросают вызов каждый день, чтобы быть лучшими и стараться выполнить наилучшим образом работу» и «руководство компании действительно верит в миссию Facebook: сделать мир более открытым и связанным между собой».

Acqui-hiring («найм-поглощение») - это уникальная корпоративная практика.

Facebook предлагает неограниченный больничный.

Большинство компаний никогда не будут даже рассматривать предложение неограниченного числа больничных дней, но если ваша работа действительно захватывающая, ваши товарищи по команде рассчитывают на вас, а вы вознаграждаетесь за производительность, мало кто захочет пропустить много работы по незначительным причинам.

Удивительные преимущества для молодых родителей.

Facebook, как и большинство технологичных фирм, изо всех сил пытается нанять и удержать женщин-инженеров. Поэтому Facebook предлагает зарезервированные удобные парковочные места для беременных.Facebook также предлагает «четыре месяца оплачиваемого родительского отпуска для обоих супругов, возмещение расходов по уходу за детьми и сборам на усыновление, а так же 4000 $ наличными» за каждого новорожденного.

Возможность для благосостояния.

Несмотря на то, что компания предлагает конкурентоспособную заработную плату, основной экономический стимул: пакет акций, только для сотрудников (RSU, RestrictedStockUnits), что позволяет сотрудникам сосредоточиться на достижении бизнес-результатов. Также фокус на бизнес-результаты стимулирует сотрудничество среди сотрудников.

Открытая планировка помещений поощряет сотрудничество

Дизайн офисных помещений Facebook может превзойти даже Google в поощрении открытости, сотрудничества и инноваций. Кажется, что вместо

офисных рабочих мест или кабин, у всех имеются простые столы для работы стоя (с пользой для здоровья), но это также улучшает обмен и сотрудничество. Без препятствий между сотрудниками, можно легко увидеть и услышать десятки коллег, работающих совместно, независимо от того встречают они трудности или радуются успехам.

Поскольку одной из частей корпоративной культуры является открытость, вы просто не найдете большого числа запертых дверей или табличек «не входить» как это было бы в большинстве штаб-квартир крупных корпораций. В основном кампусе имеется двух полосная «дорога» проложенная по середине кампуса на всем его протяжении, а поскольку здесь повсюду есть бесплатный прокат велосипедов, это поощряет взаимодействие между «удаленными» командами на разных концах кампуса. Кроме того, когда будет готово новое «здание напротив», подземный туннель оставит взаимодействие все еще довольно простым.

Нет места, где бы вы не могли работать.

Для того, чтобы упростить начало рабочего дня для сотрудников, Facebook предлагает автобусы с бесплатным Wi-Fi из любого места в часе езды. Автобусы не только улучшают посещаемость, но они также повышают производительность, поскольку коллеги могут решать совместные вопросы и работать во время поездки.

Легко развлекаться и заниматься спортом

Конечно, в Facebook есть фитнес-центр, а для занятых сотрудников, есть даже столы с беговыми дорожками для тренировок во время работы. Для развлечения, имеются полностью укомплектованная комната видеоигр, кинотеатр, полиграфия, площадка для скейтбординга, и бесплатный прокат велосипедов на кампусе. Кроме того, кампус расположен прямо у залива Сан-Франциско, поэтому он имеет красивые пешеходные и велосипедные дорожки с захватывающими дух видами.

Больше нет нужды покидать кампус по личным делам.

Нахождение сотрудников на кампусе не только делает труднодоступными для них встречи с рекрутерами других компаний, но и экономит им «потерянное» время в пути, которое будет потрачено впустую на движение по загруженным улицам Силиконовой долины. Сотрудники Facebook могут бесплатно пользоваться прачечной, парикмахерской, и химчисткой.

Также имеются: местный кабинет врача, акупунктурист, и мануальный терапевт, так что нет особой необходимости покидать кампус по личным вопросам, и многие остаются допоздна, потому что у них есть несколько личных дел после работы.

Каждый получает любые технологии, которые ему нужны.

Потому как Facebook является технологически ориентированной компанией, в которой полно инженеров программного обеспечения и персонала, который полагается на свои компьютеры, компания находит свой способ обеспечить каждому лучшие технологические инструменты. Каждое здание имеет свой собственный офис технической поддержки (некоторые из

них открыты 24 часа). Ничто не демонстрирует приверженность к техническому обеспечению больше, чем стратегическое размещение в штаб-квартире круглосуточных торговых автоматов, которые выдают необходимые к замене комплектующие (например, клавиатуру) бесплатно. Для гиков / компьютерных фанатов это великолепно.

Сотрудники рады, что оказывают влияние.

Исследования показывают, что занятие лучшей работой в жизни и влияние на мир являются двумя сильнейшими стимуляторами лучших сотрудников. Лидеры в Facebook тоже осознают важность влияния. Поэтому, чтобы убедить сотрудников, что их воздействие реально, кадровые отделы, занимающиеся инженерами, преднамеренно имеют установку на максимизацию прямого воздействия, которое конкретный инженер оказывает на клиентов. Представьте себе волнение каждого инженера, от знания, что то, что он делает, в среднем, влияет более чем на 1 млн. клиентов.

Цукерберга оценивают как генерального директора №1

Трудно спорить с тем, что Марк Цукерберг является выдающимся генеральным директором, основываясь на его рекордах в получении 1,2 млн. заказчиков, поддержании доминирования на рынке, стабильной рентабельности, и совсем недавнем получении высокой цены акций.

Но больше удивляет, что на основе оценок сотрудников (99% удовлетворены его руководством), Glassdoor оценили его как генерального директора №1 в 2013 году, с большим отрывом от генеральных директоров Google и Apple.

Работа в социальной сети Facebook является заветной мечтой многих программистов со всего мира. Только стажеры - на первых порах - зарабатывают там 5,6 тыс. долларов в месяц или 67 тыс. в год, что почти на 25 тыс. превышает средний заработок в США. В конкурсах на замещение вакантных мест участвуют тысячи соискателей.

Список использованных источников:

1. http://www.vedomosti.ru/companies/a-z/3863/Facebook
2. http://www.top-personal.ru
3. https://ru-ru.facebook.com/UpravleniePersonalomSegodna
4. Управление персоналом организации: Учебник для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. – 695с.
5. А.Н.Цветков менеджмент: учебник для вузов.Спб:Питер,2010.- 251с.
6. http://www.forbes.ru

РАЗДЕЛ 4. ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИИ РЕГИОНА

Лебедев В. – ученик 11 класса
МАОУ «СОШ №20» г. Кургана.
Научный руководитель:
Никитина О. Н. - учитель химии высшей кв. категории

БЛАГОУСТРОЙСТВО ОЗЕРА ЧЕРНОЕ

Введение

Вода – это источник жизни и всего живого. Я считаю, что в воде зародилась жизнь на Земле. По мнению К. Э. Циолковского, водная среда способствовала предохранению хрупких организмов от механического повреждения. Суша и атмосфера стали впоследствии вторым местом жизни. Человек на 70-80% состоит из воды, однако с возрастом её количество в организме уменьшается. В здоровом организме взрослого человека наблюдается состояние водного равновесия. Это означает, что количество воды, потребляемой человеком, равно количеству воды, выводимой из организма. Водный обмен является важной частью общего обмена веществ живых организмов, в том числе и человека. Общий объем воды необходимый человеку в сутки, равен 2,5 литрам. Благодаря водному балансу столько же воды и выводится из организма. При потере 6-8% влаги сверх нормы организма повышается температура, учащается сердцебиение и дыхание, проявляется головокружение и слабость. Потеря же 15% воды приводит к смерти, поскольку кровь настолько густеет, что с ее перекачкой не справляется сердце. Поэтому без воды человек может прожить всего несколько суток.

Однако 97% всех водных ресурсов нашей планеты – это запасы Мирового океана, непригодные для питья. Около 2,1% воды сосредоточено в полярных льдах и ледниках. Вся пресная вода в озерах, в реках и составе грунтовых вод составляет лишь 0,6% от ее общего объема. Оставшиеся 0,1% воды входят в состав соленых вод скважин.

Россия, как я думаю, принадлежит к государствам, наиболее обеспеченным водными ресурсам. Она обладает около четвертью мировых запасов пресной воды и имеет более 30 тыс. водохранилищ. Ежегодно 10% мирового речного стока формируется на территории Российской Федерации. Но, как мне кажется, этот достаток не ограждает нас от проблемы. Источники воды расположены на территории Российской Федерации неравномерно и не всегда отвечают современным стандартам качества.

Одна из важных задач государства, я уверен, обеспечить население чистой водой. Однако обеспечить равный доступ к качественной воде - мало. Необходимо изменить вопросы водопользования также и со стороны общества. Бережное отношение к воде должно стать правилом хорошего тона.

Несмотря на то, что в последние годы информированность о состоянии водных ресурсов России заметно улучшилось, но отношение молодежи к

чистой воде, я уверен, осталось равнодушным. Они не осознают серьезность сложившейся ситуации. По данным социологических исследований, больше половины людей России имеет проблемы со здоровьем, связанные с потреблением некачественной воды.

На нашей планете построены тысячи предприятий загрязняющих воду. Ежегодно в водные бассейны попадают тысячи тонн химических веществ с непредсказуемым действием. В воде эти вещества испытывают различные изменения: разлагаются, вступают в реакции друг с другом. В результате образуются новые модификации веществ, ранее неизвестных науке. В воде могут быть обнаружены повышенные концентрации токсичных металлов (кадмий, ртуть, свинец, хром), пестициды, нитраты, фосфаты и нефтепродукты. Сброс неочищенных вод в водные источники приводит к микробиологическим загрязнениям воды. Около 90% всех сельских жителей в мире постоянно используют для питьевых и гигиенических целей загрязненную воду. На сегодняшний день более миллиарда человек не имеют доступ к чистой воде.

Будущее России, ее экология, чистота ее рек и озер, я думаю, зависят от каждого из нас. Сегодняшние дети могут стать руководителями промышленных предприятий. Мы знаем, что чистая вода дарит нам здоровье и радость. И поэтому каждому из нас нужно беречь воду, экономно расходовать этот дар. Нужно охранять водоемы от загрязнений и прилегающие к ним территории. Нужно составить реальный план действий по охране окружающей среды и защите водоемов в нашем регионе, области, районе, вблизи школ и домов.

Мною была выдвинута гипотеза: можно ли решить проблему дополнительно источника чистой воды, организации дополнительного культурного досуга жителей, экологии окружающей среды жилищного массива Заозерный города Кургана.

Река Черная и озеро Черное, их географическое расположение, биологический и химический состав.

«Родные реки, речки: Ик,
Исетъ, Суеръ, Тобол, Тоболъчик...
Нет, я не просто к ним привык,
Я ближе к ним гораздо больше:
Я в сердце взял их имена,
Когда ещё сползал с крылечка...
Но есть в семействе их одна —
Одна особенная речка.
В ней та же, кажется, вода
И нрав — не скажешь непокорный —
Но почему же и когда
Её назвали речкой — Черной?»

1.1Географическое положение

Речка Черная берет свой исток из одноименного озера Черное. Изучением озера Черное занимались многие выпускники моей школы. Озеро Черное расположено на северо-западной окраине г. Кургана выше пос. Рябково у Заозерного микрорайона. (Приложение N1). Площадь озера 2,75 км2, объем воды в озере 6,80 млн.м3, глубина средняя - 2,47м, наибольшая - 4,30м. Предел колебания уровня воды в озере 2,6м. Средний многолетний приток воды в озере составляет 7,05 млн.м^3. Вода пресная. На режим притока воды в озеро оказывают влияние очищенные сточные воды предприятий: Курганской ТЭЦ, Автобусного завода и незначительно АКО «Синтез» и ОАО «Курганприбор», которые поступают в реку Черная выше озера Черное. В виду того, что наблюдалось сильное зарастание озера, которое практически превращалось в торфяное болото, в 1975 году были начаты проектные проработки по благоустройству озера Черное с целью культурно-бытового использования его жителями Заозерного микрорайона. Проектные решения по благоустройству озера проводились в несколько этапов и практически были закончены в 1990 - 1992 года. В настоящее время озеро Черное расчищено, в северной и южной части его произведен намыв грунта для упорядочения берегов. В результате выполненных работ глубина озера увеличилась до 6 м. Площадь водной поверхности озера уменьшилась в 1,5- 1,7 км^2. (рис 1)

1.2Биологические наблюдения.

Прилегающая к озеру территория покрыта разнообразными осоками, камышом; склоны самого оврага заросли крапивой, пижмой, и луговыми травами, которые на момент исследования определить было невозможно.

Растения озера «Чёрное»

С удалением от берега изменяются условия обитания (например, глубина, скорость течения) и, соответственно, растительность. Вдоль берегов образуются зоны растительности.(Приложение N2). На берегу встречаются относительно устойчивые к высыханию грунта растения (лабазник, осока). Водные растения можно разделить на четыре группы.

1 группа

У самого берега поселяются воздушно водные растения, корни которых находятся в покрытом водой грунте, а листья и цветоносы располагаются высоко над поверхностью воды (рогоз, тростник, касатик)(рис 2).

2 группа

Дальше от берега располагаются прикрепляющиеся корнями ко дну растения с плавающими листьями (кувшинка)(рис 3).

3 группа

Есть и свободно плавающие растения, корни которых погружены в воду, но не касаются дна (ряска, телорез)(рис 4).

4 группа

В тех местах, где свет достигает дна, обитают полностью погруженные растения, корни которых закреплены в грунте водоема, листья располагаются

под водой, а цветоносы могут приподниматься над водой (элодея канадская, роголистник, шелковник).

Вода - более плотная среда, чем воздух, и водные животные приспособлены к преодолению сопротивления воды. У многих из них обтекаемые плоские тела. Плавают животные по-разному. Те, у кого есть ноги (жук плавунец и клоп гладыш), используют их как весла: ноги часто уплощены или покрыты волосками, чтобы увеличить гребную поверхность. Животные без ног (личинки комаров звонцов и пиявки) плавают, извиваясь всем телом, как змеи, или резко сгибаясь восьмеркой и разгибаясь. (рис 5)

1.3ХИМИЧЕСКИЙ СОСТАВ ОЗЕРА «ЧЕРНОЕ»

Учащиеся нашей школы, в том числе и я, неоднократно выходили на озеро с целью исследования его берега и взятия проб воды для химического анализа.

Для наблюдения за водой родника мы взяли такие характеристики воды, как: температура, цветность, мутность, прозрачность, осадок, запах, вкус и привкус, наличие различных химических примесей. Пробы воды брались из нескольких мест озера. Наблюдения были проведены два раза –осенью и зимой.

Температура играет важную роль в оценке качества воды. Большое количество физических, биологических, химических характеристик воды зависит от ее температуры. Например: количество растворённого в воде кислорода, продуктивность фотосинтеза водных растений, скорость обмена веществ у водных обитателей, чувствительность организмов к отправляющим веществам, болезнетворным микроорганизмам. Общий анализ значений температур показывает, что вода в озере имеет положительное значение и изменяется в пределах от +7°С до +11°С. Цвет природной воды обусловлен наличием в ней гуминовых кислот, загрязнений промышленных предприятий, соединений железа, цветущих водорослей. Наблюдение за водой озера показало, что в течение разных сезонов года она является мутной, грязно-бурого цвета. Не зря озеро носит название Черное. Мутность воды - мера содержания в ней взвешенных частиц, различных по происхождению. Это могут быть частицы глины, ила, промышленных и сельскохозяйственных стоков, планктонные организмы. Запах воды определяется при комнатной температуре и при нагревании до 50-60°С и характеризуется качественно и количественно. На протяжении всего исследования в озерной воде присутствовал ярко выраженный запах серо-водорода.

Поскольку вода из нашего озера мутная и с резким запахом, то определить ее вкусовые качества без лабораторных исследований было невозможно.

Вопрос об использовании воды для питья должен был решаться после проведения анализа в соответствующих лабораторных условиях. Для проведения такого анализа мы обратились за помощью в Курганский Государственный университет.

Лабораторные органолептические и химические анализы воды показали, что вода довольно- таки грязная, то есть загрязнена механическими примесями, кроме этого содержание нефтепродуктов превышает норму в два раза. Это говорит о том, что на берегу озера автовладельцы моют свои машины, что недопустимо. Анализы также показывают нежелательное повышенное содержание железа, которая превышает норму в 3,8 раза, повышенное содержание ионов аммония превышающих ПДК в два раза. Полный состав воды можно увидеть в таблице (Приложение N3)

По проведенному нами социологическому опросу только 35% респондентов слышали о проектах благоустройства озера, 60 %- знают, где расположено озеро, но не посещали ни разу, 5 % - используют для отдыха: рыбалки и купания. На вопрос «Если бы вода в озере была пригодна для питья, и оно было бы благоустроено, вы стали бы его посещать?» «да» ответило 70 % опрошенных, «наверное» - 25%, «не знаю» – 5 %. «Кто же должен заняться благоустройством родника?»- 65 % респондентов ответили – администрация города, 35 % - все вместе.

2. Благоустройство озера Черное

Озеро светлое, озеро чистое,
Гладь, тишина и покой!
Солнце горячее, солнце лучистое
Над голубою волной!

Эти стихи нельзя отнести к озеру, которое находится у нас в Заозерном жилмассиве и носит неприглядное название «Черное». И нужно честно признаться, свое название это озеро оправдывает. Как уже выше сказано, оно все заросло камышом, и вода в нем черно- бурого цвета. Поблескивают голубизной только отдельные осушенные участки, где летом можно увидеть купающихся ребятишек и одиноких рыболовов. Участки эти мизерны, как донце чайной чашки. Может быть, за это курганцы дали второе название Черному озеру - «Стакан». Состояние озера Черное волнует всех жителей Заозерного и моих одноклассников, поэтому каждый год мы проводим акцию по очистке этого озера(Приложение N4,рис 6,7)

Еще во времена существования Советского Союза был создан проект застройки нашего Заозерного, по этому проекту планировалось озеро очистить и благоустроить. Разбить вокруг него парк, насадив различные деревья и кустарники. То есть создать зону отдыха со скамейками, песочными дорожками, клумбами… Но это все осталось на бумаге. Недавно в газетах промелькнула информация, что Омские проектировщики из ООО "Институт территориального планирования "Град" предложили разместить в границах Кургана яхт-клуб, в проекте генплана города место для яхт-клуба разметили на одном из островков озера Черное. В управлении архитектуры и градостроительства города пояснили, что вместе с этим в районе озера

предполагается создание парковой зоны. Само озеро и близлежащие водоемы предполагается основательно почистить.

22 ноября 2012 года на очередном заседании Координационного совета при Губернаторе области по выработке единой градостроительной и земельной политики обсуждались вопросы благоустройства города и в том числе реки Черной и озера Черное. На рассмотрение собравшихся было вынесено сразу несколько проектов: от озеленения береговой части вдоль русла реки Черная в поселке Рябково, с размещением здесь детских кафе и площадок для отдыха до расширения зеркала озера Черное в Заозерном жилом массиве для дальнейшего расположения на отсыпных участках в его центре таунхаусов и социальных объектов. И если последнюю идею члены совета сочли утопической ввиду высокой стоимости проекта, то вопросами благоустройства берега в Рябково решили заняться уже в 2013 году. А сейчас, проезжая по дороге, ведущей от Заозерного на виадук к жилмассиву Энергетики, можно увидеть строящуюся нитку автомагистрали, которая поможет разгрузить транспортный поток. Кроме этого жители рядом расположенного поселка частенько сваливают мусор около озера. Рядом с озером расположена автозаправочная станция. Все это ухудшает картину.

И все-таки не хочется думать, что мы не увидим озеро Черное красивым, не сможем пройти по его ухоженным берега, поплавать на яхте с белоснежными парусами по его светлым водам. В Заозерном проживает очень много молодых семей с детьми, а детских социальных объектов для занятия спортом и другими видами культурного отдыха и оздоровления не так уж и много. Почему бы не построить на берегу Черного озера детское кафе по типу кафе «Сказка»? Можно не только яхтклуб построить на очищенном от камышей и ила берегу, но и спортивный комплекс с бассейном, типа «Дельфин». Можно выделить и облагоустроить специальное место для рыболовов. Так же хотелось бы, чтобы люди, пришедшие на озеро, могли отдохнуть, полюбоваться красотой родной природы, или укрыться от случайного дождя. С этой целью можно поставить красивые скамейки с большими зонтами. Около дорожек разбить цветочные клумбы и установить интересные фигурки из природного материала на сказочные сюжеты: Водяного, русалочек и др. персонажей. Также можно установить специальные экологические знаки, которые помогут людям правильно организовать свое поведение в охранной зоне озера. Например, установить знаки, запрещающие сброс мусора на территорию озера, на них можно указать ширину водоохраной зоны и перечень запрещённых и разрешённых в зоне работ. Можно также поставить знак на автомагистрали, указывающий местоположение озера и расстояние до него.

Нам кажется, что если человек, придёт отдохнуть на озеро и его увидит ухоженным и благоустроенным, то на душе его станет гораздо теплее. Но не надо забывать и о мероприятиях по регулярной охране и профилактических действиях, таких, как очистка озера от загрязнений и уборка прилегающей

территории. Обнаружив нарушение, необходимо указать на них руководству, непосредственно отвечающему за это.

А пока с целью улучшения экологического и санитарного состояния и снижения ущерба от вредного воздействия продолжать проведение следующих мероприятий по благоустройству озера:

1. Проведение ежегодных мероприятий по очистке прибрежных зон от бытового мусора. Для этого нужна поддержка коммунальной службы в предоставлении транспорта для вывоза мусора, помощь в уборке мусорных куч.
2. Установка по берегам озера контейнеров для мусора и контроль за их вывозом по мере наполнения.
3. Установка экологических знаков возле берега.
4. Введение штрафных санкций за образование несанкционированных свалок, сброс мусора, мытьё машин и попадания топливных отходов в воду озера, неоднократного игнорирования данных знаков.
5. Организация строгого и постоянного контроля за химическим составом воды, которую сбрасывают предприятия в речку Чёрную.
6. Расчистка акватории озера от ила, мусора, водной растительности с частичным углублением в прибрежной полосе для размещения пляжа; укрепление береговых откосов и озеленение;
7. Проведение вертикальной планировки прилегающих к водоему территорий при организации зон отдыха;
8. С целью привлечения внимания к проблеме озера Черное провести конкурс на лучший проект по его благоустройству среди школьников, других жителей города. А пока вот мой план, как может выглядеть озеро (Приложение N5, рис 8).

Пусть не умрут озера наши, реки,
Пусть стороной обходит их беда.
Пусть чистой остается в них навеки
Студеная и вкусная вода.

(Э.Огнецвет)

3.ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РЕАЛИЗЦИИ ПРОЕКТА
(цены на 01.05.2014г.)

1. Очистка весной осенью прибрежной полосы озера Чёрное от мусора силами школьников жилмассива Заозёрный: бесплатно.
2. Установка контейнеров в количестве 3-х штук: 12 000 руб.
3. Вывоз мусора: 400руб.х3= 1200 руб.
4. Установка экологических знаков: Стоимость установки 1 -го знака на опору освещения: 500 рублей. Стоимость установки 1-го знака, включая монтаж фундамента и оцинкованной стойки: 2500 рублей
5. Организация строгого и постоянного контроля за химическим составом воды, которую сбрасывают предприятия в речку Чёрную, силами

санитарных служб города в объёме их должностных обязанностей и в пределах заработной платы.

6. Очистка акватории озера от ила, мусора, водной растительности с частичным углублением в прибрежной полосе для размещения пляжа:

а) проведение актуальной топографической съемки озера: площадь планируемых работ, фактические глубины, перепады отметок высот; укрепление береговых откосов и озеленение;

б) выбор типа дноочистительного оборудования, методы и способы очистки;

в) выбор мест складирования ила, транспортировки песка, ила или тины до 1 километра по трубопроводу с подъемом до 30 метров;

г) очистка;

д) укрепление береговых откосов, засыпка песком.

ИТОГО: от 800 тыс. руб. до 5 млн. руб.

8.Озеленение:

а) закупка деревьев и кустарников, семян и рассады цветов ≈ 50 000 руб.

б) посадка силами школьников: бесплатно.

9.Строительство аквапарка согласно представленной смете организацией, выигравшей тендер.

4.ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Следующий вопрос еще более актуален: **где взять деньги на реализацию данного проекта?** Здесь можно предусмотреть несколько вариантов.

1.Во-первых, формирование собственной благотворительной организации с девизом – «Помоги своей природе!». Достаточно большое количество наших граждан готовы участвовать в проектах по защите окружающей среды, но не имеют времени или желания самим собирать мусор, а вот помощь финансово вполне способны (такие данные приводят соц.опросы проводимые в рамках экологических инициатив и развитии проектов как для волонтеров так и школьников) .

2.Во-вторых, это привлечение средств спонсоров. На первый взгляд, этот вариант может показаться нереальным, но на самом деле, спонсоров найти можно, нужно только суметь правильно и грамотно обосновать необходимость реконструкции озера.

Магазины у нас в Заозерном вырастают как грибы- поганки , один за другим. Неужели не найти спонсоров среди таких предпринимателей? Например, давать разрешение на постройку магазина только при условии выделении средств на благоустройство озера Черное. Конечно, все враз не

получится, но если ничего не делать, то этого никогда и не будет. Заозерный тоже когда-то состоял из одного первого микрорайона, а сейчас это уже большой и красивый жилищный массив.

3.В-третьих, это привлечение заемных средств, тут речь идет и о льготных кредитах от банков, конечно с учетом их рекламы как спонсора и средства юридических лиц в качестве опять-таки меценатов.

4.В-четвёртых, привлечение средств из бюджетов, областного и городского – потому что существует генеральный план застройки жилмассива Заозерный, где предусматривалось благоустройство озера Черное.

Выводы

1. В ходе выполнения данного проекта было выяснено, что существует озеро Черное существует очень давно. Оно является местом обитания многих животных, растений, его воды питают речку Черная.

2. Проведенное независимое экологическое исследование показало, что по органолептическим показателям природная вода, взятая из родника, отвечает нормативам. Но использовать для питья ее можно только после соответствующей очистки. Само озеро и прилегающая к нему территория требуют благоустройства и ухода.

3. Существует генеральный план застройки жилмассива Заозерный, в котором предусмотрено благоустройство озера Черное. План устарел в связи с многими объективными обстоятельствами: сменой строя в стране, появлением ранее не предусмотренных построек и др. Мною составлен новый примерный план благоустройства озера и прилегающей к нему территории.

4. В школе проведен цикл мероприятий (беседы, презентации, игры, конкурс рисунков), показывающих роль воды в жизни человека и всех организмов; провели анкетирование среди населения с целью изучения отношения к озеру, тем самым мы привлекли внимание к должной проблеме различных групп населения, чтобы получить помощь в ее решении. Планируется и в дальнейшем продолжать это делать: выпустить листовки, написать статью в газету.

5. Разработали рекомендации по очистке и сбережению питьевой воды (приложение 7).

Итак, можно ли решить проблему благоустройства озеро Черное в жилмассиве Заозерный города Кургана? Я считаю, что можно. И многое зависит именно от нас - школьников, специалистов, местного населения, той «рабочей силы», совместными усилиями которой можно спасти и сохранить наше озеро и сделать его одним из красивых и полезных природных уголков нашей местности.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЧИСТКЕ И СБЕРЕЖЕНИЮ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ

1.Использоватьсистемыфильтрацииводыприееупотреблении.
2.Следитьзаисправностьюкранов.

3.Установитьвквартирахсмесителивместоотдельныхкрановгорячейихолоднойводы.
4.. В квартирах и местах общественного пользования водой установить дозаторы на кранах для ограничения напора воды.
5. Рассчитать минимальные затраты воды на каждого члена семьи и придерживаться этих расчётов.
6. При покупке стиральных и посудомоечных машин отдавать предпочтение приборам с эргономическим циклом.
7. Выступать на классных часах и родительских собраниях по проблемам сохранности и чистоты воды.
8.Привлекать прессу и общественность к проблеме сбережения воды и охране водоемов.
9.Участвоватьвобщегородскихсубботникахпоочисткеводныхрекреационныхзон от мусора.

Заключение

Посещение рек, озер и других водоемов – это не только использование альтернативных источников чистой питьевой воды. Исследования российских, немецких и швейцарских ученых свидетельствуют о благоприятном влиянии воды на человека. Частое посещение водных источников и длительное (не менее 30 минут) пребывание возле них способствует снятию психического напряжения, нормализации артериального давления, стабилизации деятельности вегетативной нервной системы. Это связано с благоприятной окружающим ландшафтом и аурой, которую создает вода в месте своего нахождения.

Список использованных источников:

1. Вагина Т.Б., Лукина А.К.Изучаем природные объекты./ Биология в школе.2003.№3
2. Груздева Л .П., Биоиндикация качества природных вод. «Биология в школе », 2002, №6.
3. Муравьев А.Г. Руководство по определению показателей качества воды полевыми методами. Издание 3-е. — СПб: “Крисмас+”, 2004. — 248 с.
4. Новенко Д.В. Практические работы на местности, Школьный практикум, М., «Дрофа», 1997.
5. Попова С.В. Экология в школе. Мониторинг природной среды. М.: ТЦ Сфера, 2005
6. Школьный экологический мониторинг: Учебно - методическое пособие/ под ред. Т.Я. Ашихминовой. М., АГАР, 2005.
7. КУРГАНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА, от “20” октября 2010 г. N 215,Курган РЕШЕНИЕ»Об утверждении Генерального плана муниципального образования города Кургана»
8. Злотникова О. газета «Новый мир», 25.07.2012.
9. Газета «Курган и Курганцы» 01.02.2012.

10. Шатных А.В. Занимательная география Курганской области. - Курган, 1997
11. http://www.zaural100.ru/r-cernaya03.htm

РАЗДЕЛ 5. ЯЗЫК И МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Зыкова Т.А.- студентка 5 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Ярославцев А.Я. – ст. преподаватель кафедры «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»

PRENUPTIAL AGREEMENT

Nowadays, more and more people conclude Pas. The aim of the work is to research PA as the issue of Domestic Relations Law and to determine the attitude of young and adult people to PA.

A **prenuptial agreement** is a contract entered into prior to marriage, civil union or any other agreement prior to the main agreement by the people intending to marry or contract with each other. The content of a prenuptial agreement can vary widely, but commonly includes provisions for division of property and spousal support in the event of divorce or breakup of marriage. They may also include terms for the forfeiture of assets as a result of divorce on the grounds of adultery; further conditions of guardianship may be included as well. It should not be confused with the historic marriage settlement which was concerned not primarily with the effects of divorce but with the establishment and maintaining of dynastic families.

In some countries, including Belgium and the Netherlands, the prenuptial agreement not only provides for the event of a divorce, but also to protect some property during the marriage, for instance in case of a bankruptcy.

Many countries, including Canada, France, Italy, and Germany, have matrimonial regimes, in addition to, or some cases, in lieu of prenuptial agreements.

Australia

Prenuptial agreements are recognized in Australia by the Family Law Act 1975.

Continental Europe

Prenuptial agreements have long been recognized as valid in several European countries,
suchas France, Belgium,the Netherlands, Germany, Poland, Switzerland, Sweden, De nmark, Norway andFinland. While in some of these countries there are limits on what restrictions the courts will see as enforceable or valid (e.g. Germany after 2001, where appeals courts have indicated this), a written and properly initiated contract, freely agreed upon, cannot be challenged by, for instance, invoking the circumstances under which the marriage broke down or the conduct of either part. In France and Belgium (as in Quebec, which has the same judicial tradition) prenuptial agreements must be set up in the presence of a notary.

In many of the countries mentioned, prenuptials may also protect the non-shared property and money from being pulled into a bankruptcy and can serve to support lawsuits and settlements during the marriage (for instance if one part has sold or wrongfully mortgaged a piece of property that had been set aside by his/her partner).

United States

Currently, prenuptial agreements are recognized, although they may not always be enforced. Both parties should have lawyers represent them to ensure that the agreement is enforceable. In some cases, the parties retain a private judge to be present during the signing, to be sure that neither party has been coerced into the agreement. Some attorneys recommend videotaping the signing, although this is optional. Some states such as California require that the parties be represented by counsel if spousal support (alimony) is limited by the agreement.

Prenuptial agreements are, at best, a partial solution to obviating some of the risks of marital property disputes in times of divorce. They protect minimal assets and are not the final word. Nevertheless, they can be very powerful and limit parties' property rights and alimony. It may be impossible to set aside a properly drafted and executed prenup. A prenup can dictate not only what happens if the parties divorce, but also what happens when they die. They can act as a contract to make a will and/or eliminate all your rights to property, probate homestead, probate allowance, right to take as a predetermined heir, and the right to act as an executor and administrator of your spouse's estate.

A prenuptial agreement is only valid if it is completed prior to marriage. After a couple is married, they may draw up a post-nuptial agreement.

In the United States, prenuptial agreements are recognized in all fifty states and the District of Columbia. Likewise, in most jurisdictions, five elements are required for a valid prenuptial agreement:

1 agreement must be in writing (oral prenups are generally unenforceable);
2 must be executed voluntarily;
3 full and/or fair disclosures at the time of execution;
4 the agreement cannot be unconscionable;
5 it must be executed by both parties (not their attorneys) "in the manner required for a deed to be recorded", known as an acknowledgment, before a notary public.

Prenuptial agreements in all U.S. states are not allowed to regulate issues relating to the children of the marriage, in particular, custody and access issues. The reason behind this is that matters involving children must be decided in the children's best interests. However, this is controversial: some people believe that as custody battles are the worst part of a divorce, couples should be able to settle this in advance.

Russia

More and more people in Russia conclude PAs, because PA could protect the property interests of the spouses.

We asked students and professors of the Academy about their attitude to PA.
85 students and 15 professors took part in the survey.
Age of students: from 18 to 23 years.

Age of professors: from 30 to 60 years.
Among the students:
Married – 11%
Civil marriage – 14%
Single – 75%
Divorced – 0%
Among the professors:
Married – 47%
Civil marriage – 0%
Single – 20%
Divorced – 13%

What is your attitude to PA?

«Positive» - among the students 45%, among the professors 73%.

Most respondents have positive attitude, because the PA could protect the property interests of the spouses.

«Negative» among the students 32%, among the professors 20%.

PA is a factor which destroys the foundation and perspectives of the marriage.

The question of «Have you conclude a PA?» students and professors – 100% «No».

It can be explained by the fact that most of the students are not married. The professors have no PAs because most of them married in the soviet period, when PA was not widely accepted and it was improper. The most important things in marriage were feelings, love, but not property.

Despite their positive attitude, most of the respondents do not plan to conclude PA.

Those students who answered «No» consider PA to be a demonstration of untrust. Professors don't wait the legislation to enter their family life, especially its private aspect.

20% of students and 33% of professors plan to conclude PA. The think they will be more safe with PA.

Conclusion

To conclude, I'd like to summarize all of the above. PA has its advantages: the spouses can deter time their property interests. The disadvantages of PA are as follows: no contractual agreement can resolve the problems of marital adjustment.

Коровина К.С.- студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Жукова К.В. – к.п.н., доцент кафедры
«Гуманитарных и социально-экономических
дисциплин»

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭТИКЕТ

Этикет – это веками сложившийся порядок, который определяет поведение людей в этнических группах. Во всех странах жизнь протекает в соответствии с национальным этикетом**.**

Чтобы избежать неловких моментов и чувствовать себя комфортно, в зарубежных поездках придётся себя вести соответствующим образом.

Отправляясь за границу, следует заранее подробно изучить информацию о стране и ее жителях, религии и особенностях национальной кухни. Будет полезно знать, какую одежду там принято носить, а также твёрдо запомнить основные стандарты национального этикета**.**

АМЕРИКАНЦЫ

Для людей, встречающихся впервые, лучше всего подойдет нейтральное "Добрый день". Следом вы можете услышать: "Как поживаете?". Не надо забывать, что эта фраза - всего лишь вежливая форма приветствия, поэтому наилучшим ответом будет ваше "Отлично, благодарю вас" или "Спасибо, хорошо".

К девушке или незамужней женщине принято обращаться "мисс", к замужней - "миссис".

Особых претензий к одежде у американцев нет.

Они практичны, так какой бы богатой ни была семья, ребенок старается сам заработать для себя деньги.

Американцы расчетливы, экономны, но не скупы. Американцы легко сходятся с людьми. Понимают юмор, умеют посмеяться над собой.

Улыбайтесь, надо всегда улыбаться и делать вид, что все хорошо. Это неважно, что у вас кто-то тяжело болен.

Что касается документацией, то это очень важно. Встречаясь впервые, вы должны иметь просто шикарное резюме.

Каждый житель США стремится окружить себя целой компанией друзей. В категорию друзей у американца попадают все мало-мальски знакомые, но вызывающие симпатию люди.

Американский этикет запрещает заходить в гости даже к самому близкому другу или родственнику без предупреждения.

Этикет США категорически запрещает флиртовать с женщиной, которая не является Вашей девушкой или женой. Американка спокойно может подать на Вас в суд даже за то, что Вы ей строили глазки.

НЕМЦЫ

Такие черты, такие как пунктуальность, дисциплинированность, исполнительность, педантичность и рационализм присущи немцам.

Коренное население Германии рационально, бережливо и расчётливо абсолютно во всём: от формирования государственного бюджета до планирования ежедневных семейных покупок.

Немцы не станут переплачивать за товар или услугу, если знают, что в другом месте то же самое можно приобрести или получить за меньшую стоимость.

Им присущи честность и деловитость. Характерная черта немца в быту – скромность. Негативная сторона немцев – склонность к подражанию. Поведение немца всегда грубоватое. Они имеют манеру говорить громко, крикливо и беспорядочно.

В сфере делового этикета немцы также очень педантичны. Все до единого пункты делового договора должны неукоснительно исполняться.

Та же немецкая строгость и в отношении офисного дресс-кода. Находясь в деловой обстановке, немец обязан быть в пиджаке и галстуке - отсутствие этих предметов одежды считается грубейшим нарушением этикета.

Если вы собираетесь прийти в гости или по делам бизнеса, об этом обязательно следует известить немца заранее. Кроме того, если вы предполагаете, что можете опоздать на встречу, совещание или вечеринку, никогда не забывайте позвонить хозяину или знакомому, объяснив причину. В Германии это общепринятое правило вежливости.

Если вас пригласили в гости, приходите обязательно вовремя, - не позже, но и не раньше намеченного срока. Не забудьте снять у входа обувь. Принесите с собой подарок, например шоколад или цветы. Не дарите немцам вино! Не дарите красные розы, гвоздики, лилии и хризантемы. Приходя в дом, принято также дарить небольшие подарки детям.

Если вас в перерыве переговоров пригласили в ресторан, то не забудьте, что, счета в ресторане иногда оплачиваются раздельно. При расплате в ресторане 15% автоматически прибавляются к вашему счету. Если вы платите наличными, забирать следует только банкноты, монеты остаются официанту.

ИСПАНЦЫ

Испанцы очень уважают гордость и индивидуализм. Они соперничают в богатстве и общественном положении. Большое значение имеет имидж, в частности, внешний вид. Важны происхождение и репутация. Скромность ценится больше, чем самоуверенность. Очень важны связи. Здесь не принято выставлять напоказ превосходство, ум и способности.

Испанцы публично демонстрируют привязанность к своим друзьям и близким.

Визуальный контакт между испанкой и испанцем может быть расценен как проявление интереса.

Испанцы при разговоре активно жестикулируют. Не пытайтесь подражать им.

В Испании очень большую роль играет внешний вид. Одевайтесь консервативно, избегайте ярких, крикливых расцветок. Обувь - самый важный элемент облачения.

Если вас пригласили в гости, обязательно возьмите с собой небольшой, надлежащим образом упакованный подарок для хозяйки. Принесите также подарок для детей. Если хозяева вручают вам ответный подарок, его следует развернуть сразу по вручении и поблагодарить за внимание.

При разговоре будьте готовы, что вас перебьют. Будьте терпеливы. Позвольте испанцу рассказать вам о своей семье.

В Южной Испании считается нормальным и приличным опаздывать на встречу на 30 минут, в Северной Испании - на 15 минут.

ЯПОНЦЫ

Японцы приветствуют друг друга поклонами.

Не проходите в японский дом в обуви. Уличная обувь снимается у входа. Продолжение этого правила: нататами не ступают ни в какой обуви вообще, даже в домашних тапочках. Это - самое жесткое правило из всех.

Для японцев пристально смотреть в глаза собеседнику в каком-то смысле неприлично и означает агрессию в поведении.

В метро, автобусе и электричке никто и никому не уступает место - независимо от возраста и пола. Даже если в вагон войдёт бабушка – «божий одуванчик», едва переставляющая ноги, никто, естественно, не двинется с места.

Не забывайте, что в туалете ходят в специальных тапочках.

Не пользуйтесь носовым платком. Японцы пользуются тонкими бумажными салфетками. Вообще же лучше вовсе не сморкаться на публике.

Немного о еде палочками. Не втыкайте палочки в еду, не используйте их для того, чтобы пододвинуть тарелку, не передавайте ничего "из палочек в палочки". Эти правила должны соблюдаться строго.

Не трогайте японцев руками! Не старайтесь с ними обниматься при встрече, не хлопайте их по плечу, вообще не прикасайтесь к ним.

В Японии, в отличие от России, не принято сразу же разворачивать подарки, которые вам вручили. Подразумевается, что это - проявление неумеренного любопытства или жадности.

АРАБЫ

При знакомстве с арабами мужчина, независимо от возраста и положения, всегда представляется женщине первым. Примерной арабской женщине рекомендуется не протягивать руку, а ограничиться кивком головы.

Основные характеристики арабского гостеприимства - щедрость и радушие, обходительность и любезность, разнообразное пиршество. Гости должны быть предельно пунктуальными, хотя сами хозяева вполне могут себе позволить прийти позже назначенного времени. Если же вы пришли в гости с супругой, то ваше пребывание в гостях будет раздельным. Вы с хозяином дома будете на мужской половине, а женщины - на женской.

В арабском мире очень щепетильно относятся к подаркам. Вас запросто могут одарить различными вещами, о которых вы с восхищением отзоветесь. Поэтому будьте осторожны, восхищаясь дорогостоящими коврами, картинами и другими вещами. Арабы, сделав вам такой подарок, будут от вас ждать того же. Принимать и передавать пищу следует только правой рукой.

Наиболее престижным занятием по исламским канонам считается торговля. Продавец сразу запрашивает заведомо большую цену, а покупатель должен возмутиться и назвать свою, явно заниженную цену.

Процесс продажи сопровождается угощением кофе, чаем, прохладительными напитками. Если вы выпили предложенную чашечку кофе и передали ее хозяину, он сразу наполнит ее вновь.

Ещё одна особенность арабской культуры - это выходные не в субботу и воскресенье, как у нас, а в четверг и пятницу. В эти дни недели мусульмане отдыхают и служат Аллаху.

Арабские собеседники всячески избегают определенности, четких ответов «да» или «нет».

При общении с арабскими партнерами следует быть готовыми к их свободным отношением ко времени. Общественные мероприятия или деловые встречи обычно не имеют точного времени начала или окончания.

Ораторское искусство высоко почитаемо в мусульманских странах. Арабы стараются говорить красиво и легко и ценят это в собеседниках. Встречаясь с ними, нужно говорить больше и громче обычного.

Для арабских народов присуще чувство юмора, которое помогает преодолевать жизненные трудности, разряжать конфликтные ситуации.

Большое значение арабы придают контакту взглядов, поэтому при разговоре нужно смотреть в глаза собеседника.

Комплименты воспринимаются весьма положительно. Поэтому в разговоре с арабскими партнерами не надо скупиться на похвалы их стране, искусству, одежде и пище.

Неприличным считается сидеть нога на ногу. Когда вы сидите, хозяин не должен видеть подошвы ваших ботинок. Застолье является одной из составляющих традиционного арабского гостеприимства. Есть можно только правой рукой, и только те блюда, которые предложат хозяева.

Бакшиш - это что-то промежуточное между милостыней и чаевыми в нашем понимании. Сбор бакшиша на улицах арабских городов расценивается как нормальное, обыденное явление.

В мусульманском мире иностранец не может обращаться с вопросами или просьбами к женщине - это считается неприличным, а все контакты, обсуждения ведутся с мужчинами.

Женщины не появляются на улице простоволосыми и с открытым лицом. Арабский этикет требует от представительниц прекрасного пола скромности в одежде. Ноги и руки мусульманок обязательно должны быть закрыты.

Таким образом, национальные особенности каждого народа наложили свой отпечаток на требования этикета. То, что принято в одной стране, может

вызвать недоумение в другой; то, что считается приличным у одних народов, оказывается недопустимым у других.

Список использованных источников

1. Альбов А. Письмо зарубежному партнеру. – Л.; 2011.
2. Беклишев Д.В. Манеры поведения делового человека. – М.; 2011.
3. Поуст Э. Американский этикет. – Киев, 2011.
4. Форминовская Н.И. Речевой этикет и культура общения. – М.; 2009.
5. Чернышева М.А. Этика деловых отношений. – М.; 2008.

Коровина К.С., Звержанская А.Н. - студентка 2 курса Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Попова Е.Г. – зав. кафедрой «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»

Signs and superstitions in the Great Britain and Russia

The word «superstition» means a false faith in anything. In general we can say that superstition is a belief in the forces that can't be explained by the laws of nature, which have a beneficial or detrimental effect on the lives of people and pets, as well as determine the well-known natural phenomena (weather, growth, birth, death).
Folk omens are the hint and warning notices that the people are considerate, fixed in their minds and passed on from generation to generation. This is the observation of the animal's behaviour in front of "sudden disaster", and this is a certain recurring changes in the nature.

Every person has thought if there is a destiny and if should we believe in signs and superstitions or no. Even those who flatly denied the existence of something sublime and any supernatural forces, is still spit over his shoulder for three times and knocking on wood.

Superstitions arise from human fears, dreams and ignorance of anything. But the human being simply can't live without dreams, fears, and even more the human being can't know everything in the world! Consequently, the internal conflict between the reason and the premonition is inevitable, as emergence of superstition is inevitable.

It's pretty hard to explain exactly how the superstition appear. Probably the reason is in some natural phenomena, that are scaring the people with its mystery, or in events, the occurrence of which the people would like to prevent.
Superstition may have different origins, but all of them are generated by ignorance and fear.

You can also trace the historical reasons for the appearance of certain signs. For example, in Russian culture there is a superstition that if you spill down a salt it would be a quarrel with someone of your friends. But even quarrels as a consequence

of spilled salt has its rationale: earlier in Russia this fabulous product cost a lot of money, its partial loss may be like a massive attack. Nowadays this "luxury" thing is available for everyone, and there is no reason to be worried about.

Despite the fact that Russian culture is very different from English, and our country took a different historical path there are many the same signs and superstitions.

First of all there are the signs that are common throughout the world, such as, for example, the lucky and unlucky numbers, superstitions about mirrors and weather conditions, the ceremony devoted to the holidays and some common signs associated with animals.

Probably there is no another superstition, which is as popular as the meaning that the number 13 is unlucky. Many hotels do not have 13'th floors, it counts from the 12th to the 14. Many hotels do not have a room number 13.

It's weird, but there is no explanation that all the countries accepted of the origin of the superstition associated with the number 13. There are many different opinions on it.

For example, in religious circles the number 13 and the superstition of it is connected with the Secret Supper on which were Christ and 12 of the 13 apostles, and the thirteenth was Judas. Superstitions about the happy and unhappy days of the week are common widely, as well as superstitions about the numbers, and a huge part of them is related to Friday. Scandinavians think that Friday is the most successful day of the week, and Christians is on the contrary, they think that Friday is the most unhappy day. This is explained the fact that Christ was crucified on the cross on the Friday. Superstitious people believe that number 13 unlucky day and Friday give very bad day!

A lot of superstitions associated with mirrors In England and Russia. : «If you break a mirror, you will have seven years bad luck». It is believed that if you break a mirror, the evil spirits that live in Wonderland, will haunt people and take revenge for what he was evicted from their home.

Of particular importance in both countries is given to omens and superstitions, devoted to wedding ceremonies.

The most common wedding superstition says that If a girl catches the bride’s bouquet after a wedding, she will be next to merry. Why English girls and Russian girls try to catch the bride's bunches at a wedding.

The bride at the wedding wearing a veil. This custom is also connected with the superstitions. It was thought that to see the bride ahead of time - a bad omen, it promised evil family relationships and unhappiness. Nowadays this tradition continues just to make the wedding more romantic and attractive. The veil symbolizes the beauty and modesty of the bride.

Many superstitions associated with luck, amulets and talismans. For example «If you touch wood, your good luck will continue». If you touch the wood, then you will become not only successful, but also won't get sick this year. It is believed that, knocking on wood, people stripped off the evil eye and evil spirits and If you talk of the devil, he will appear.

But there are many differences between English and Russian superstitions. Perhaps one of the most important differences is the treatment of the signs when a black cat runs across the road. If in Russia it means failure, in England the black cat symbolizes the opposite of happiness and luck.

If you scratch your left hand, you will give money away in England, but in Russia, great wealth.

In Russia spiders associated with anything other than with evil spirits and diseases but in England «If you see a small spider, you will get a lot of money».

If Russia carrion crows were associated with something bad, then England birds they are considered lucky.

There are also many signs in the UK that have no analogue in Russia. For example «If you walk under a ladder, you will have bad luck». On the eve of all saints Day young girls in a dream you see your groom, if under the pillow will put an Apple.

Merry Christmas and happy New year involves a lot of superstitions. Here are some of them:

1) If you want to have good health throughout the next year, eat an apple on Christmas Eve.

2) If you want to be happy, eat Christmas pudding on Christmas Day.

3) If the first visitor at your house on New Year's Day is an unknown dark-haired man, then a year of good luck will follow.

4) If you lend anything on New Year's Day, you will be lending all the year.

5) On New Year's Night young girl will dream of her future husband if she sleep with a mirror under her pillow.

Top 10 most common and superstitions in the world:

Number 10

The black cat.

Number 9

From the evil eye and haphazard Greeks carry the seed of the bat.

Number 8

The Greeks are afraid of the shoes is turned upside sole.

Number 7

The British are afraid of magpies and stairs.

Number 6

In Ireland Women who just gave birth to the heir took it and carried to the water to check the person she gave birth or is it a werewolf.

Number 5

Broom. The Chinese broom has a soul.

Number 4

If you cut your nails after midnight, you can attract the attention of spirits from the other world in China.

Number 3

Italians believe that a bird had flown into the apartment - it's bad luck.

Number 2

The Japanese are not photographed together. The one pictured in the middle, probably gonna die.
Number 1
Every first day of the month the British begin with the phrase "white rabbits" that brings them happiness and good luck for next month.

Список использованных источников

1. Барбин А.В. «Приметы. Суеверия. Знаки» – М.: «Эксмо», 2009.
2. Калашников В.И. «Энциклопедия религий и верований народов мира». – М.: «Престиж-бук», 2007.
3. Лаврова С.А. «Культура и традиции Великобритании». – М.: «Белый город», 2009.
4. Шалаева Г.П. Серия энциклопедий «Все обо всем»: в 10-и т. Т. 1; 2; 5; 7; 8. – М.: «Слово», 2008.

Ленев А. - студент 1 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Попова Е.Г. – зав. кафедрой «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»

СТЕРЕОТИП РУССКОГО ЧЕЛОВЕКА В АМЕРИКАНСКОМ КИНЕМАТОГРАФЕ

Stereotyping is defined as an "oversimplified, usually pejorative, attitude people hold toward those outside one's own experience who are different. They are a result of incomplete or distored information accepted as fact without question. A stereotype is simply a widely held belief that an individual is a member of a certain group based on characteristics. Due to the process of overgeneralization within social perception, stereotyping leads to a great deal of inaccuracy in social perception. Sex, race, age, sexual orientation, religion and physical ability are various catagories which exist in stereotyping. The most prevalent and controversial forms are sex and race. The Williams and Best gender study from 1992 found that within 30 different countries, males were typically characterized as adventurous, powerful, domineering and independent. Females, on the other hand, were characterized as sentimental, submissive and superstitious. Racial studies have found that descriptions such as Jews are shrewd and ambitious, African-Americans have special musical and athletic ability and Germans are methodical and efficient, are commonly used to label these ethnic groups. Slowly, society has been making a slight transition away from stereotyping. Unfortunately it is a difficult process, especially since we rely on second-hand sources for our information for the majority of our knowledge. The main outlet of second-hand information is the mass media. As a result of depending largely on the second-hand source of mass media, mass media in turn plays a major role in

determining the content of our culture. Stereotyping is a product of culture, therefore, mass media have a strong influence in supporting and tearing down stereotypical characteristics.

The way a Hollywood film depicts Russia can turn a thriller into a comedy for the Russian viewer. Mangled Russian words, exaggerated and absurd Russian reality and people, as well as unverified or unreliable data certainly do not make American movies credible in the eyes of the Russian audience. Yet Russia has recently become an important market for Hollywood products, and top-rated celebrities such as Tom Cruise, Will Smith and Megan Fox often come to Russia to promote their films.

The Russian language is naturally the main challenge for Hollywood studios. There are whole collections of such bloopers on Russian-language websites. A typical example is The Bourne Identity, in which the main character's name Foma Kiniaev is spelt in his documents as "Fshf Lshtshfum" – the author of the name simply changed the keyboard layout hoping that the same keys were used for the Cyrillic letters. Tom Hanks's character in The Terminal had a driving license issued to Gulnara Gulina, a name that would fit a Muslim female from Tatarstan rather than an Eastern European male.

It seems that despite the huge budgets for the Hollywood features, they simply do not pay enough attention to editing texts and words. "Hollywood makes pictures for itself. They don't care that we all have accents there. So why are we hurt? They didn't shoot the movie for us. They didn't check the facts? That is no crime. Fact-checking never runs deep. They never pay too much attention to it," said Igor Zhizhikin, a Russian actor who lived for 23 years in the United States and had a solid Hollywood career. When Stephen Spielberg was shooting Indiana Jones and the Kingdom of the Crystal Skull, Zhizhikin had to argue with the director about the too-obvious accents of the Russian characters. The actor believes that those responsible for making films never consider these faults to be worthy of any attention and make mistakes unintentionally.

The images of Russians in American movies

1) Ivan Danko (Arnold Schwarzenegger), Red Heat, 1988

Red Heat is set in Soviet Moscow. The title alludes to the red Communist menace. The movie became famous in Russia for its parody portrayals of regular Soviet policemen. A bus chase and Russian sauna are depicted as typical routines for Russian law enforcement. Danko's partner is played by Russian actor Yury Ogarkov. The Terminator walking in Red Square in a Soviet police officer's uniform still produces a comedic effect and is widely used in Internet memes.

2) Cosmonaut Lev Andropov (Peter Stormare), Armageddon, 1998

In Armageddon, the American astronauts were warned that Russian cosmonaut Andropov had spent 18 months at the space station all alone. When the Americans arrive, he has black-and-white pictures of his family hanging on the walls and he welcomes the Americans wearing a hat with ear-flaps and a T-shirt with a five-point star and the word "USSR" on it, while, naturally, drunk. The Americans are shocked.

Ukrainian astronaut Leonid Kadenuyk, who watched the movie being filmed, commented on the depiction: "They showed a Russian orbital station, a colonel

wearing an astrakhan hat – I didn't like this. The fact is that the Americans respect their Russian colleagues."

3) Boris "The Blade" (Rade Šerbedžija), Snatch, 2000

In the 1990s, foreigners still believed that Russians were Communists who had to put up with the new democratic order. Russians tended to stock up on leather jackets, expensive cars, and, in the case of Boris "The Blade," weapons. Intrigues, setups and racketeering represent the norm for Boris, a former KGB agent.

4) Veronika Voronina (Olga Kurylenko), Hitman, 2007

A Russian prostitute (according to screenwriters, there really is no other job for a woman in Russia) witnesses an assassination attempt on the president. She ends up as the girlfriend of the cold-blooded assassin codenamed Hitman. Kurylenko has a solid track record of playing the girlfriend of the lead male character – she performed this role with ease in Quantum of Solace and Max Payne.

5) Ivan Vanko (Mickey Rourke), Iron Man 2, 2010

Russian engineer Ivan Vanko/Whiplash becomes Tony Stark's archenemy. The alias Crimson Dynamo reminds the viewer of the villain's red Communist roots. To make Mickey Rourke look more like a Russian, make-up artists came up with metal teeth and prison tattoos.

6) Ivan Simonov (Brian Cox), RED, 2010

RED is not only Retired and Extremely Dangerous, as is true of Bruce Willis' character, a former special agent—RED is also a name for Russian spies. The former KGB agent, who is meltingly loyal to his lover, an FBI sniper, spends his time in dark vaults wearing a fur coat and ear-flap hat with a bottle of vodka on the table. It looks like sheer parody. His weekend retreat, which turns into a safe house for former agents, features a samovar on the table and a bear skin on the wall. This set of stereotypes enhances the comedic effect for the Russian audience.

7) Vitaly the Tiger (Bryan Cranston), Madagascar 3, 2012

The Russian circus tiger Vitaly is a rude bumpkin. His fur, burned after an unlucky jump through a ring of fire, never gets silky again, and the tiger gets depressed. Like any bitter Russian, he drowns his longing for his lost fame in borscht soup, rather than vodka (it's a kids' movie) He seeks solitude and does not trust the light-hearted American lion, Alex, who is willing to break with centuries-old traditions. Alex manages to lift Vitaly out of his depression by giving him fur conditioner.

Many believe depicting stereotypical Russians in major films is a political statement. How can Hollywood be so blind when it portrays a Russian cosmonaut in Armageddon as a drunkard wearing a fur cap? They should have added a bear and a nesting doll! This kind of irony and mockery help Hollywood prove its significance and dominance on the film market, enabling it to set its own terms and rules of the game.

Hollywood directors should be blamed for distorting the image of Russians – that the real responsibility lies with another form of media. The portrayal of this country in Hollywood films is a result of the impact the American media on the American mindset. The films manifest what the American public really thinks about Russia. Hollywood is an unconscious victim of the media. They make pictures about

what they believe to be true and what people really want to see. This is the truth of the way they see it.

While there are ongoing debates about the continued use of Russians, communists and Russian Mafiosi as the number one enemy in Hollywood films, Zhizhikin argues that Russian villains in blockbusters actually benefit the country because they continue to promote the image of Russia as a superpower. There is still a stereotype that Russia stands for KGB and mafia. I suppose that media wars continue through films.

Russian cinema also distorts the image of Americans in films and TV shows. Take The Interns, a popular new comedy series featuring Phil, a naïve, fair and kind-hearted American whose parents are gay. Phil is mocked and attacked in every episode and is often referred to as a Yank. That's a set of stereotypes, albeit quite mild and gentle. However, this series may just be the first one in a sweeping trend.

Солодовников С.Д.- студент 3 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Попова Е.Г. – зав. кафедрой «Гуманитарных и социально-экономических дисциплин»

BAILIFF SERVICE IN THE USA

Bailiffs are responsible for maintaining peace within courtrooms. Their duties include ensuring the safety of trial participants, providing assistance to judges, handling court documents, and enforcing the law when necessary. In some locations, bailiffs provide administrative support in courtrooms.

The position of a bailiff is long-standing in history. It was a title of power and dignity, as a protector and minor court official. They had power in medieval England where they were the lord of the manor's protector. These "bailiffs of manors" were more than muscle, they were rent and fine collectors and had estate lands and buildings to oversee. Bailiffs back in those days were fine collectors, writ executors, and process servers as well as the court protection.

How much bailiffs are allowed to charge, and for what, depends on the type of debt they are collecting.

Some bailiffs take advantage of the fact that few people know what they can and can't charge for. They may bump up the charges or charge for visits that never actually occurred. Always check what you have been charged for, and question any visits that sound unlikely. The National Standard for Enforcement Agents requires bailiffs to issue a notice every time they do something for which they charge you a fee. Ask to see copies of the notices that go with any suspicious visits or other fees. You can find the National Standards in 'Links to other websites'.

When the bailiffs come round you should ask for a copy of their charges. You can also write to them asking for a breakdown of their charges. Once you have it, use it to check that you are not being overcharged.

If you think you have been overcharged, or are unsure if the charges are correct, get help from an adviser. You have a number of options for challenging fees, including asking a judge to decide if the fees are fair and correct.

If possible, you don't want the bailiff to take your things to sell at auction. They are likely to sell for far less than it will cost you to replace them, and you have to pay a fee – which only adds to the debt. It usually works out as a very expensive way to pay off a debt.

Bailiffs collecting money owed for parking penalties can charge you for sending a letter telling you that they are coming round, but only if the date it is sent is before their visit.

If they take control of your belongings (walking possession) or actually take your goods away, they can charge further fees. The rules are complicated so get advice about the current charges (see Where to get help and Jargon Buster).

If they come round but can't do anything, for example, because you don't let them in, they can charge you for the reasonable cost of their visit. This cannot be more than what they could charge if you had let them in. They can only charge you for the first three visits whether they gain entry and take details of your goods or not.

However, many firms will charge you for the cost of bringing a van on each visit, even if you haven't made a walking possession agreement. Most firms make multiple attendance charges, increasing the amount you owe, often by hundreds of pounds. You may be able to challenge these fees. Get advice (see Where to get help and Jargon Buster).

What you can do when a bailiff visits. A bailiff (enforcement agent) may visit your home if you don’t pay your debts, for example a Council Tax bill, parking fine, court fine, county court or family court judgment. This will happen if you ignore letters saying that bailiffs will be used. You might be arrested if you don’t pay criminal debts, for example fines or penalty notices. A bailiff may also visit your home for other reasons, for example to serve court documents or give notices and summons.

There are different kinds of bailiffs, known as:

- certificated enforcement agents
- high court enforcement officers
- county court and family court bailiffs
- civilian enforcement officers

Bailiffs must usually give you at least 7 days’ notice of their first visit. Pay what you owe before a bailiff visits If you think a bailiff might visit you to collect debts, you can stop this by paying the money you owe. Get advice about how to pay your debt from whoever you owe money to as soon as possible. Find out what to do if you have a debt that you can’t pay.

Dealing with bailiffs

You usually don’t have to open your door to a bailiff or let them in.

Bailiffs can’t enter your home:

- by force, for example push past you

– if only children under 16 or vulnerable people (for example, disabled) are present
– between 9pm and 6am
– through anything except the door

Bailiffs are allowed to force their way into your home to collect unpaid criminal fines, Income Tax or Stamp Duty, but only as a last resort.

If you don't let a bailiff in or agree to pay them:

– they could take things from outside your home, for example your car
– you could end up owing even more money

If you do let a bailiff in but don't pay them they may take some of your belongings. They could sell the items to pay debts and cover their fees.

Check the bailiff's identity.

Before you let a bailiff in to take your things or pay them, ask to see:

– proof of their identity, for example a badge, ID card or enforcement agent certificate
– which company they're from
– a telephone contact number
– a detailed breakdown of the amount owed

You can ask for proof of a bailiff's identity and authorisation even if they've visited before, for example ask them to put it through the letterbox or show it at the window. All bailiffs must have a certificate unless they're exempt or they're with someone who does have a certificate. Anyone who claims to be a bailiff and isn't one is committing fraud.

To check a bailiff's identity, find out what kind of bailiff they are from their proof of identity and then:

– contact the county court business centre if they say they're a certificated enforcement agent
– search the list if they say they're a high court enforcement officer
– contact the court that sent them if they say they're a county court bailiff, family court bailiff or a civilian enforcement officer
– paying a bailiff

You can pay the bailiff on the doorstep - you don't have to let them into your home.

Make sure you get a receipt to prove you've paid.

If you can't pay all the money right away, speak to the bailiff about how you could pay the money back.Offer to pay what you can afford in weekly or monthly payments.

The bailiff doesn't have to accept your offer.

What bailiffs can and can't take. If you let a bailiff into your home, they may take some of your belongings to sell. Bailiffs can take luxury items – for example a TV or games console.

They can't take:

– things you need, for example your clothes, cooker, fridge

- work tools and equipment which together are worth less than £1,350
- someone else's belongings, for example your partner's computer
- You'll have to prove that someone else's goods don't belong to you.

What bailiffs can charge.

How much you'll pay will depend on your situation. If you owe more than £1,500 you'll also have to pay a percentage of your debt as an additional fee each time a bailiff visits your home unless it's a county court or family court bailiff.

References

1. http://www.advicenow.org.uk/advicenow-guides/consumer-and-money-problems/dealing-with-bailiffs/what-bailiffs-can-charge-html,621,FP.html

2. https://www.sokanu.com

3. http://www.criminaljusticeusa.com

4. https://www.gov.uk/your-rights-bailiffs/

5. https://www.payplan.com

6. http://www.legalaid.wa.gov.au/InformationAboutTheLaw/WorkMoney/Moneyproblems/Pages/Bailiffs.aspx

РАЗДЕЛ 6. ПРОФСОЮЗЫ ЗАУРАЛЬЯ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Бурнашов Н. А. - студент 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декансоциально-экономического факультета

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ДЕМОБИЛИЗОВАННЫХ ВОИНОВ И СЕМЕЙ ФРОНТОВИКОВ

Весна 1945 года. Война оставила после себя невосполнимые жертвы. 200 тысяч зауральцев ушло на фронт, из них погибло около 105 тыс. человек. В некоторых селах почти все мужчины, ушедшие на фронт, так и не вернулись назад. Так, в первый день войны из совхоза «Большевик» Шумихинского района на фронт отправилось 25 механизаторов. Осталось в живых только четверо. Из села Горохово Юргамышского района ушло на фронт 350 мужчин, из которых вернулось назад живыми только 123 человека. Во многих зауральских семьях были убиты все мужчины.

Уже с начала 1945 года был обнародован ряд постановлений ЦК ВКП(б) и Советского правительства, которые стали основанием для активной работы и профсоюзов, о хорошо организованной встрече демобилизованных воинов, обустройстве их быта, повышенной заботе об инвалидах Отечественной войны и о семьях погибших воинов.

Коллектив Шадринского агрегатного завода им. Сталина обратился с призывом к зауральцам организовать теплые встречи фронтовиков, возвратившихся с войны. 25 мая 1945 года это обращение было обсуждено на заседании бюро Курганского обкома партии и принято постановление «О поддержке инициативы коллектива Шадринского автозавода им. Сталина об организации теплой встречи фронтовиков, возвращающихся с фронта». Это постановление бюро обкома партии было обсуждено на заседании профкомов с выработкой конкретных мероприятий.

Призыв шадринцев обсуждался на массовых собраниях рабочих, служащих, колхозников, в организации которых активно участвовали профактивисты. На них вырабатывалась программа действий. В первую очередь ставились такие задачи:

- четко организовать встречу возвращающихся домой воинов, помочь устройству их на работе;
- обеспечить единоразовой, а затем и регулярной материальной, финансовой помощью, а также продуктами питания;
- особое внимание обратить на инвалидов войны, организовав им медицинский осмотр, лечение и полное обустройство;
- решать вопрос с жильем, помочь с получением новых или с ремонтом старых квартир.

На узловых станциях железной дороги зауральского края были созданы специальные комиссии, члены которых круглосуточно дежурили на вокзале, оборудовались комнаты гостиничного типа. В столовых было налажено горячее питание, оборудованы хлебные ларьки. На созданных агитпунктах были газеты, журналы, настольные игры. Постоянно дежурили машины, готовые прибывших воинов увезти домой. В проведении всей этой работы активное участие принимали профсоюзные активисты. Так, например, в Шумихе на вокзале была оборудована комната на 20 коек с постельными принадлежностями. Функционировал агитпункт. Организовано горячее питание. Открыт хлебный ларек. Прибывшие военнослужащие в тот же день отправлялись к месту жительства на автомашинах или лошадях, предоставленных колхозами. К началу августа сюда прибыло 76 демобилизованных, которые были обеспечены продуктами питания, а остро нуждающиеся и промтоварами. Колхозы им помогали в материальном и бытовом устройстве.

Первая группа демобилизованных воинов в количестве 40 человек в Куртамыш прибыла 24 июля 1945 года. При встрече первой группы демобилизованных состоялся многолюдный митинг, на котором присутствовало около тысячи куртамышан и колхозников из ближайших деревень. Воины были обеспечены питанием, в районном Доме культуры подготовлена была для них комната отдыха, где можно было переночевать. Здесь же прошли первые собеседования с приезжими. Разговор шел о перспективах жизни и деятельности демобилизованных в мирных условиях. Решался вопрос о трудоустройстве.

В Шадринском районе местными Советами была проведена проверка готовности к встрече фронтовиков. Был создан специальный фонд помощи фронтовикам и их семьям, вклад в который сделали и профсоюзы. Квартиры ремонтировались специальными бригадами, а в отдельных случаях фронтовикам и их семьям выдавались новые квартиры.

В Шадринске на заводе им. Сталина для возвращающихся воинов отремонтировали 49 квартир. Демобилизованным выдали 50 тыс. денежных пособий, перевезли 550 куб. дров, 287 тонн торфа. Проблема перехода от войны к миру стояла перед каждым из них и их семьями.

Местные партийные, советские и хозяйственные органы совместно с профсоюзными организациями стремились помочь им найти свое место в жизни. Им помогали в устройстве на работу, в получении профессии, в повышении квалификации, стремились своевременно оформлять и выплачивать пенсии и пособия инвалидам войны, помочь их семьям.

К концу 1945 года в Курганскую область прибыло 19 тыс. демобилизованных. В крае в это время было 17 тыс. инвалидов войны и 113 тыс. семей военнослужащих – им нужна была помощь и забота.

По инициативе обкома партии с 10 по 31 декабря 1945 года был проведен двухдекадник по оказанию помощи в ремонте квартир, подвозке топлива, кормов для скота и приобретении одежды и обуви, а также создании

продовольственных и денежных фондов, самое активное участие в этом приняли профсоюзы Зауралья.

За время двухдекадника было отремонтировано 2453 квартиры, предоставлено 611 новых квартир, построено 123 новых дома, подвезено 162,6 тыс. куб. топлива, 138,8 тыс. центнеров кормов для скота, выдано бескоровным семьям 342 коровы, 887 телят, 2170 голов мелкого скота. Роздано семьям 2191 пара валенок и большое количество носильных вещей. Был создан фонд для остро нуждающихся семей.

Таким образом, за первый год мира, т.е. 1945 год, демобилизованные, семьи военнослужащих Зауралья получили 69, 6 млн. рублей пенсий и пособий. Это в среднем 1243 рубля на одну семью в год. Было выдано единовременное пособие из местного бюджета для 1315 семей в размере 338 тыс. рублей, а также за счет внебюджетных средств, в том числе собранными профсоюзами, 11000 семьям выдано 3,3 млн. рублей. Всего денежные выплаты получили 12412 семей.

По инициативе колхоза «Красный пахарь» Юргамышского района в Курганской области была проведена большая работа по организации общественной опеки над семьями погибших воинов и детьми-сиротами.

Этот призыв был поддержан в разных уголках области. К этому почину подключилось 800 колхозов, 231 предприятие, 150 учреждений. На 16 марта 1946 года было взято под опеку 3297 семей погибших воинов, 1159 детей-сирот, 81 инвалидов войны. Профсоюзы и в военные годы заботились о детях, оставшихся без родителей. В 1942 – 1943 г. профсоюзы по стране создали 56 интернатов, а в 1944г. ВЦСПС выделил 5 млн. рублей на организацию новых детских домов и интернатов.

Инициатива колхоза «Красный пахарь» Юргамышского района была активно поддержана в Шадринском районе. Так, колхозники хозяйства «Путь к коммунизму» Асеевского сельсовета взяли под опеку 3 семьи, у которых на фронте погибли их кормильцы и которые имели по трое и более детей. Колхоз обеспечил всех членов семей хлебным пайком, дровами и кормом для скота, а также обязался помогать детям этих семей в получении образования. Семье Казаковых колхоз выделил избу, так как прежнее жилье пришло в негодность. Председатель колхоза Комаров взял на полное обеспечение сироту шести лет Подивилову Г.И., член колхоза Печенкин П. - сироту 12 лет Печенкину Римму.

Колхозники колхоза им. Ворошилова Галиневского сельсовета взяли под опеку семью Поддубных И., имеющую двух детей, и односельчанку преклонного возраста Манакову Е.Я., имеющую на иждивении 5 внучат-сирот. Колхоз обеспечил их питанием, дровами и обязался содержать детей до получения среднего образования. Колхоз Верхозанского сельсовета взял шефство над семьей Сухановой А.В., имевшей 5 детей. А малолетних детей-сирот погибшего воина, члена колхоза Нестерова Г., взяли на полное обеспечение до совершеннолетия. Эти семьи получили помощь продуктами, топливом и кормом для скота.

В Мокроусовском районе под опеку было взято 200 семей погибших воинов, им была оказана материальная помощь.

На заводе Урапсельмаш в 1945 году работало 300 семей военнослужащих, из них в 105 семьях были погибшие члены семьи. Обсудив на рабочих собраниях обращение юргамышских колхозников, под опеку была взята 21 семья. Опекунство при участии профактивистов было распределено и осуществлялось по цехам. Например, деревообделочный цех взял под опеку шесть семей, цех № 4 - четыре семьи. Всем этим семьям была оказана денежная помощь и выданы промтовары.

В 1945 году в целях оказания подобной помощи семьям военнослужащих было собрано 122,6 тыс. рублей. За 1945 год и январь- февраль 1946 года было выдано подопечным 118 тыс. рублей. В январе 1946 года на заводе при участии профсоюзов был проведен двухнедельник помощи семьям военнослужащих, в первую очередь, семьям погибших. По подписным листам было собрано 22 тыс. рублей. Денежную помощь оказывали в сумме от 100 до 300 рублей на семью.

В период посевной кампании 1945 года на заводе особое внимание обратили на обеспечение семей погибших земельными участками. По специальному постановлению профсоюзов от 5 января 1942г. при фабрично – заводских комитетах создавались огородные комиссии, которые распределяли участки, вели большую организационную работу, помогали в приобретении семян, инвентаря для обработки огородов, организовывали консультации агрономов и других специалистов сельского хозяйства. Если в 1942 году по стране было 5 миллионов огородников, то в 1945 их стало более 18 миллионов. За пять лет с индивидуальных и коллективных огородов было получено более 35 миллионов тонн картофеля. Только в 1945 году выращено 9,5 миллиона тонн картофеля и овощей.

Под индивидуальные огороды в Зауралье выделено 50 гектаров земли, которые были вспаханы тракторами. Все садоводы были обеспечены посевными материалами. Семьям военнослужащих было выдано 900 $м^2$ лесоматериалов, отремонтировано 55 квартир. 50 детей из семей погибших воинов отдыхали в детских лагерях и санаториях.

Особую заботу проявляли об инвалидах войны. На 1 января 1946 года в Курганской области было инвалидов:

Категории воинов	Всего	1 группа	2 группа	3 группа
Рядовые, сержанты	16972	232	5540	11200
Офицеры	1314	14	499	801

Нужно было помочь им включиться в трудовую деятельность, вернуть веру в себя и оптимистический взгляд на будущее.

На 1 января 1947 года в Курганской области в учреждениях и на производстве работало 89% инвалидов войны, в том числе инвалидов 3 группы - 90%, 2 группы -71%, постоянную помощь им оказывали профсоюзы. Получив возможность возвратиться к труду, многие инвалиды добивались высоких производственных результатов. Так, инвалид Отечественной войны 2 группы Назаров М.Н. из Мостовского района в 1946 году, освоив специальность кузнеца, производственное задание выполнял на 150-200%. На Курганском заводе № 603 инвалид Паршуков Д.И., работавший слесарем, выполнил норму на 211%, инвалид Девятков В.А. - на 150%, Коренников - на 314%.

Термист завода деревообрабатывающих станков инвалид войны 3 группы Лушков Е.П. в 1947 году выполнил более трех годовых норм. Тракторная бригада, возглавляемая инвалидом 2 группы Мегреневым Н. из Мостовского района, выполнила план тракторных работ на 240%. Рядовой колхозник инвалид 3 группы Шангин Н.Д. из Шадринского района выработал в 1947 году 704 трудодня.

Многие инвалиды Отечественной войны работали на руководящих должностях. В 1946 году 399 инвалидов войны были председателями колхозов, 724 работали бригадирами и 304 - счетоводами. Хороших результатов в трудоустройстве инвалидов войны добились в районах: Уксянском - 97,7%, Мостовском - 97%, Петуховском - 94%, Усть-Уйском - 92%.

Так воины возвращались домой. Многих своих посланцев не дождалась зауральская земля. Государство помогало им влиться в мирную жизнь. Но жизнь - сказка не получалась. Опять приходилось преодолевать огромные трудности, но фронтовики и в мирное время проявляли высокие человеческие качества, самоотверженность и любовь к Родине.

Список использованных источников:

1.Кодинцев А Я.,Подливалов В В., Федченко М.- Экономика Южного Зауралья периода Великой Отечественной войны и первых послевоенных лет (1941-1953 гг.).-Курган, 2004,- С.73.

2. Зауралье в годы Великой Отечественной войны: Сб. научных трудов - Курган,1995. -С.5.

3. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.

Вотинова Е.И.- студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декан социально-экономического факультета

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ КУРГАНА В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ И ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Нападение фашистской Германии прервало мирное течение жизни, потребовало быстрой и решительной перестройки органов здравоохранения применительно к военным нуждам. Прежде всего, медицина должна была сделать максимум возможного для спасения жизни раненых бойцов и командиров, их возвращения в строй. Разработанная перед войной доктрина лечебно - эвакуационного обеспечения Красной Армии базировалась на принципе своевременного и беспрерывного оказания помощи воинам, от спасения раненых из-под огня до транспортировки по медицинским показаниям в армейские, фронтовые и тыловые госпитали.

Эвакогоспитали были особенно важны в первый период войны, когда Красной Армии приходилось отступать. К октябрю 1941 г. в них насчитывался 1 млн. мест. Только Управлением госпиталей ВЦСПС было открыто 215 госпиталей. Самая крупная госпитальная база сосредоточивалась на Урале, где к 1942 г. имелось 250 госпиталей, в них лечилось более 100 тыс. раненых и больных военнослужащих.

В Кургане в течение первых трех месяцев войны было создано 5 госпиталей. Первым был развернут эвакогоспиталь № 1729, создание его планировалось еще по довоенной схеме медицинского обеспечения Красной Армии, он действовал в городе до конца 1945 г., а затем был реорганизован в госпиталь инвалидов Отечественной войны. Другие Курганские эвакогоспитали к осени 1943 г. изменили дислокацию: госпиталь №3976 переместился во фронтовую полосу, остальные - в сельские районы Зауралья.

По решению ГКО тыловые госпитали передавались в полное подчинение Наркомздрава СССР, т.е. формирование эвакогоспиталей, забота об их нуждах, руководство ими возлагалось на гражданских медиков тыла, следовательно, местные партийные, комсомольские и профсоюзные органы не могли оставаться в стороне от организации госпитального дела: принимали активное участие в размещении госпиталей, оснащении их оборудованием, техническими средствами, гужевым транспортом, комплектовании кадрового состава, повышении квалификации, использовании научного и профессионального потенциала эвакуированных врачей и медсестер.

Тыловые госпитали как конечный этап медицинской эвакуации принимали для лечения наиболее тяжелый контингент, к тому же через 3-4 и более недель после ранения, когда появлялись дополнительные осложнения.

Процесс лечения ускорялся, становился более успешным благодаря применению местных легко доступных антисептических средств. А.М. Брук совместно с Ш.И. Тульчинским, начальником госпиталя №1729, первыми апробировали ацидофильную кисломолочную пасту, изготовленную в 1942 г. в Курганской лаборатории заквасок Всесоюзного научно-исследовательского института молочной промышленности. Паста оказалась очень эффективной при лечении инфицированных, гнойных ран, что являлось крайне важным для спасения жизни и здоровья раненых при отсутствии в тот период в распоряжении медиков антибиотиков. В 1943 г. ацидофильная паста была утверждена как лечебный препарат Ученым медицинским советом Наркомздрава СССР и рекомендована к внедрению во всех госпиталях и больницах.

В годы войны в госпиталях широко использовалось переливание крови. Кровь переливали при всех случаях истощения, дистрофии, сепсисе и т.п. В первые же месяцы войны зародилось и стало массовым добровольное донорство. Профсоюзные активисты, работая непосредственно с рабочими и служащими, активно содействовали донорскому движению. Несмотря на усталость, недоедание, более 5,5 млн. человек за годы войны сдали свою кровь для спасения раненых и больных воинов. В распространении этого движения активное участие приняли профсоюзы Кургана и Курганской области. По свидетельству заведующего городской станцией переливания крови А. Петрова, в Кургане накануне войны немногим более 30 человек регулярно сдавали кровь, а в 1942 г. число доноров возросло до 350. В условиях нехватки продуктов питания Совнарком СССР 23 февраля 1942 г. распорядился снабжать доноров после каждой сдачи крови высококалорийными продуктами - мясом, сливочным маслом, сахаром для «усиленного питания», но постановление выполнялось не всегда: не хватало продуктов, а причитающееся им денежное пособие доноры зачастую перечисляли в фонд обороны Родины. Так поступили пятидесятидвухлетняя домохозяйка Бердюшева, М.Емельянова, П. Васильева, сестры Телегины и другие. В курганских госпиталях всегда было столько крови, сколько требовалось медикам.

Отличительной чертой здравоохранения в годы войны стали всенародная помощь и широкое участие широких кругов населения в деле лечения раненых и больных воинов. Курганцы всех возрастов с первых же дней войны стали участвовать в организации госпиталей, в оснащении их всем необходимым, в уходе за ранеными.

Для руководства этим патриотическим движением в октябре 1941 г. был создан Всесоюзный комитет помощи по обслуживанию больных и раненых бойцов и командиров Красной Армии при ЦК ВКП (б). Активными участниками этого движения стали и профсоюзы Зауралья. Жизнь

эвакогоспиталей оказалась в сфере пристального внимания, у них появились шефы. С помощью шефов в госпиталях проводился ремонт, шефы помогали обеспечить их топливом, продуктами. С теплотой вспоминали о шефах начальник эвакогоспиталя № 3976 Е.П. Смирнова: «...А в праздники приезжали шефы из колхозов. Колхозникам трудно жилось, они все отдавали фронту, и все - таки они привозили подарки раненым и душевно беседовали с ними. Связи с колхозниками устанавливались настолько прочные, что некоторые раненые, снятые с воинского учета, выздоровев, не ехали в дома инвалидов, а оставались жить и в наших колхозах, так как их родные места в это время были оккупированы».

Весьма остро стояла проблема организации полноценного питания раненых. Конечно, и в тяжелые военные годы, когда в стране ощущалась нехватка самого необходимого, прежде всего продуктов питания, раненых в госпиталях снабжали в первую очередь, калорийность пищи была высокой, но не хватало свежих овощей, фруктов, молока. В феврале 1943 г. колхозники сельхозартели им. Буденного Рябковского сельсовета Курганского района обратились к зауральцам с призывом о создании фонда улучшения здоровья защитников Родины. Почин «буденновцев» был подхвачен горожанами. Профсоюзные организации заводов и учреждений Зауралья активно поддержали эту инициативу. Коллективы завода Уральсельмаш, конторы «Заготзерно», пищепромкомбината, учебных учреждений приняли решение посадить по 1-1,5 га картофеля и других овощей для фонда улучшения здоровья защитников Родины. 1902 курганские семьи, имевшие на своем подворье коров, заявили о желании сдать в госпитали до 10 л молока каждая. Такая забота дополняла напряженную работу врачей, медсестер, санитаров, приносила результаты: из курганских госпиталей высокий процент выздоравливающих возвращался на передовую. А эвакогоспиталь №1729, вернувший в строй 72% раненых, был признан лучшим по своей зоне.

В первые месяцы Великой Отечественной войны в связи с перемещением больших людских масс, резким ухудшением условий жизни, голодом в стране создалась сложная эпидемическая обстановка. Неблагополучное положение складывалось и в Кургане. Город принял около 20 тыс. эвакуированных, был перенаселен, не хватало жилья. Ситуация усугублялась отсутствием всякого благоустройства: не было водопровода, канализации. Большинство жителей имели коров, домашнюю птицу, что делало Курган, расположенный на болотистой почве, не просто грязным, но и «занавоженным». Все это крайне негативно отражалось на санитарно - эпидемическом состоянии города. Осенью и зимой 1941-1942 гг. врачи в Кургане, как и по всей стране, начали регистрировать увеличение числа больных сыпным, возвратным и брюшным тифами, дизентерией. ГКО вынужден был принять чрезвычайные меры. 2 февраля 1942 г. он утвердил Постановление «О мероприятиях по предупреждению эпидемических заболеваний в стране и Красной Армии». В соответствии с решением ГКО во

всех областях, городах, районах были созданы чрезвычайные противоэпидемические комиссии, с их созданием усилилась противоэпидемическая работа, активизировалась санитарно - просветительная деятельность, в которой приняли участие профсоюзные активисты из различных первичных организаций. Но выполнять простые санитарные правила курганцам было нелегко. В городе имелось 4 бани на 260 мест, но и в них приходилось выстаивать в очереди по 6 часов, жаловались на низкую температуру в бане, отсутствие горячей воды. Действительно, город испытывал трудности с топливом, не хватало дров, особенно зимой 1941-1942 гг. Для отопления стали использовать торф. В 1943 г. к месту торфоразработок от города была проложена железнодорожная ветка протяженностью 5,5 км.

Дополнительную напряженность для эпидемического благополучия в Кургане создавало отсутствие водопровода. Если зимой создавалась угроза главным образом возникновения и распространения сыпного и возвратного тифов, то в весенне-летний период обострялась опасность заражения брюшным тифом, дизентерией и другими кишечными инфекциями. Воду добывать в Кургане было трудно. Горожане пользовались колодцами, но вода в них часто по вкусовым качествам не годилась для питья, многие за питьевой водой ходили на Тобол, а перед употреблением не всегда кипятили. Это было чревато появлением массовых желудочно - кишечных инфекций.

И вот в декабре 1943 г. был введен в строй городской водопровод протяженностью 3,9 км, сооружение которого началась еще в октябре 1942 г. Строил весь город: в 32 воскресниках, организованных горкомхозом при активном содействии профсоюзных и комсомольских организаций, приняло участие 18358 человек. 40% работ по прокладке водовода выполнили горожане.

Много внимания эпидемиологическая служба и городские власти уделяли наведению санитарного порядка в городе. Ежегодно в феврале - апреле проводились массовые кампании по очистке дворов, улиц от нечистот - при отсутствии канализации это являлось очень трудоемкой и крайне необходимой работой. Без участия общественности ни эпидемиологическим, ни коммунально-хозяйственным службам с таким объемом работ было не справиться. Наведением порядка и чистоты в городе активно занимались профсоюзные, комсомольские организации, уличные комитеты, общественные санитарные инспекторы.

В Кургане действовало 544 общественных санитарных инспектора, подготовленных из значкистов ГСО, сандружинниц, активистов общества Красного Креста и Красного Полумесяца, многие из которых входили в состав комиссий рабочего контроля своих местных комитетов профсоюзов. С ними проводились занятия участковыми медработниками, врачами здравпунктов на предприятиях. Общественные санитарные инспекторы являлись опорой санитарно - эпидемической службы: помогали осуществлять санитарный контроль за деятельностью общепита, сеть которого в годы

войны значительно расширилась (в 1941 г. в Кургане имелось 14 точек общественного питания, а в 1944 г. - 49, в них питалось около 30 тыс. человек), по их сигналам могла проводиться госпитализация инфекционных больных, выезды на места дезинфекторов и т.д.

В годы войны важнейшей государственной проблемой являлось оказание медицинской помощи гражданскому населению. Сохранить здоровье и работоспособность трудящихся было не менее важно, чем бить врага на фронте. Решение задачи лечебно - профилактического обслуживания населения в условиях начавшейся войны столкнулось с серьезными трудностями. Призыв в армию значительного числа врачей, фельдшеров, медицинских сестер потребовал новой регламентации нагрузки оставшегося персонала. Если в 1940 г. норма на врача составляла 20-25 больных, на медсестру 15-25, то с сентября 1941 г. норма больных увеличилась для врача до 30-60, для медсестер до 20-60 больных. Поскольку на фронт по мобилизации ушло много «узких» специалистов (рентгенологов, физиотерапевтов, хирургов и др.), оставшимся медработникам приходилось осваивать смежные специальности.

Быстро набирались опыта молодые врачи. Я. Д. Витебский еще 23 июня 1941 г. сдавал последний выпускной экзамен в Харьковском мединституте. Осенью он прибыл в Курган и сразу же, 18 октября был принят хирургом в городскую больницу, 20 октября сделал свою первую операцию, а уже в декабре, в 22 года, стал заведовать хирургическим отделением. С 1942 г. Яков Давидович одновременно работает ординатором госпиталя № 1130, а с 1944 г. – консультантом - хирургом госпиталя № 1729. Совмещали работу в различных медицинских учреждениях и молодые врачи, и опытные «стажисты», как терапевт Е.П. Смирнова, которая заведовала терапевтическим отделением госпиталя №1729, а с октября 1941 г. возглавила госпиталь №3976.

Особого внимания органов здравоохранения требовало совершенствование медицинского обслуживания рабочих на предприятиях оборонного значения. Тыл должен был обеспечивать воюющую армию всем необходимым. Возросла интенсивность труда. Уже в июле был увеличен рабочий день, введены обязательные сверхурочные, отменены отпуска. Лозунг «в труде как в бою» действовал и на курганских предприятиях.

В Кургане в целях лучшего обслуживания рабочих оборонных заводов при активном содействии профсоюзов Зауралья были организованы врачебные здравпункты на 5-ти предприятиях, фельдшерские медпункты в трех школах ФЗО, а также сестринские посты в цехах трех заводов. В связи с приближением медицинского обслуживания к заводам, рабочим стала оказываться своевременная и квалифицированная помощь, произошло снижение общей заболеваемости и производственного травматизма, усилилсяконтроль запищевыми блоками, водоснабжением, чистотой и порядком в цехах.

Как дело первостепенной важности рассматривалась государством забота о детях. Самое пристальное внимание уделяли детям и профсоюзы, и органы здравоохранения Кургана. Одной из самых важных задач, которую пришлось решать - это организация детского питания: из крайне ограниченных продовольственных ресурсов страна для ребят выделяла особые фонды. В городах для грудных детей действовали молочные кухни. В Кургане число малышей, обслуживаемых кухней, увеличилось со 120 в 1940 г. до 600 в 1944 г. Дети постарше (от 3-х до 13-ти лет) получали усиленное питание в специально организованных столовых. 2 июня 1942 г. детская столовая, рассчитанная на питание более тысячи ребят, открылась и в Кургане. Детям до 5 лет и больным завтраки и обеды - питание здесь было двухразовым - отпускались на дом.

За годы войны в Кургане выросла сеть детских дошкольных учреждений. Количество мест в яслях увеличилось на 230% в сравнении с довоенным временем. При яслях им. Сталина была открыта санаторная группа на 30 детей, в нее отбирались наиболее ослабленные воспитанники из других яслей. В яслях, обслуживающих оборонные заводы, создавались группы с круглосуточным содержанием детей. Летом стремились как можно больше детей отправить за город. В 1941-1944 гг. отдохнули и набрались здоровья «на дачах» 1674 курганских дошкольника.

В летний период органами народного образования, профсоюзами и другими общественными организациями создавались условия для того, чтобы как можно больше детей отдохнуло в домах отдыха и в городских летних площадках. За четыре года через них прошло 30 тыс. детей. Если в 1941 году летней оздоровительной кампанией было охвачено 98 человек, то в 1944 году в пионерских лагерях и оздоровительных площадках отдыхало более 11 тыс. человек, в том числе 310 детей фронтовиков и инвалидов войны.

В период оздоровительной кампании 1943 года в лагерях и санаториях отдыхало 9397 детей, в том числе 7188 детей семей военнослужащих, из которых 887 получили бесплатные путевки. Кроме того, в ряде районов были созданы пионерские лагеря за счет средств профсоюзов, общественности и колхозов. Например, такой пионерский лагерь был создан в Звериноголовском районе отделом по государственному обеспечению и бытовому устройству семей военнослужащих при содействии профсоюзов Зауралья. В нем за лето отдохнуло 168 детей из семей фронтовиков.

В первой половине 1944 года в области была открыта здравница для детей фронтовиков, рассчитанная на 150 человек на одну смену. Всем миром помогали этому Дому отдыха. На предприятиях местной промышленности во внеурочное время изготовили посуду, койки, тумбочки, умывальники, тазы, ведра, столы. Комсомольские и профсоюзные организации многих районов области в подарок детям здравницы доставили 16 тыс. тонн картофеля и овощей, мяса, молока, яиц и 4 центнера муки и других продуктов.

За три смены в доме отдыха отдохнуло и поправило свое здоровье 400 детей фронтовиков, в том числе 108 воспитанников детских домов, оставшихся без родителей.

Еще больших масштабов эта работа достигла к концу войны. Активно готовились к летнему оздоровительному сезону 1945 года. В 23 пионерских лагерях проведен текущий ремонт при непосредственном участии профсоюзов Зауралья. Всего организовано 17 лагерей общего типа, 2 санатория и 61 оздоровительная площадка. Ими летом было охвачено свыше шести тысяч человек. За период оздоровительной акции 1945 года поправило свое здоровье 15735 человек.

Смертность детей (под «детским населением» в данном случае имеются в виду младенцы в возрасте менее одного года) в тыловых районах СССР за 1941 - 1945 гг. не только не увеличилась, но наоборот снизилась. Так было и в Кургане, где летальность среди детей (на 1 000 родившихся умерло в возрасте до одного года) в 1940 г. составила 33,6%, в 1941 г. - 23,4%, в 1942 г. - 38,4% (это был худший год по всем медицинским показаниям), 1943г. - 15,1%, 1944г. - 11%.

В период Великой Отечественной войны работники советского здравоохранения, в том числе курганские врачи, фельдшеры, медицинские сестры, санитары, опираясь на помощь государства, профсоюзов, других общественных организаций успешно выполнили вставшие перед ними исключительно сложные, обширные и ответственные задачи, несмотря на значительное снижение уровня жизни, вызванное тяготами войны, сохранили общенациональное здоровье народа, сберегли подрастающее поколение.

Список использованных источников:

1. Кузьмин М.К.- Советская медицина в годы Великой Отечественной войны (очерки).- М : Медицина, 1979.
2. Здравоохранение в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.: Сб. документов и материалов - М : Медицина, 1977.
3. Красный Курган. - 1942.-21 января, 14 ноября
4. См : Красный Курган. - 1942 - 11 ноября, 11 декабря, 1943 - 24 апреля
5. Женщины Урала в революции и труде. - Свердловск, 1963.-С. 396-397.
6. Иванов Н.Г, Георгиевский АС., Лобастов О.С. - Советское здравоохранение и военная медицина в Великую 0течественную войну 1941-1945 гг.-Л : Медицина. -1985.
7. Красный Курган. - 1942 - 12 декабря; 1943, 6 августа; 1944. - 4 мая
8. Таким мы его помним: Материалы к творческому портрету Я. Д.Витебского. -Курган, 2004 .
9. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.

Дерябина О.А.- студентка1курса

Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декан социально-экономического факультета

НАРОДНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЗАУРАЛЬЯ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ И ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗОВ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ ВСЕОБУЧА

В годы Великой Отечественной войны перед народным образованием Зауралья встали важные государственные задачи:

- решение проблемы всеобуча; перестройка и повышение качества учебно- воспитательной работы с акцентом боевого, патриотического характера в преподавании основ наук;
- обеспечение необходимой физической и агротехнической подготовки молодежи к труду и обороне Родины;
- оказание помощи фронту.

Профсоюзные организации работников образования активно включились в процесс реализации поставленных задач.

Реализация всеобуча затруднялась эвакуацией контингентов учащихся с запада на восток, мобилизацией учителей в армию, использованием школьных зданий военными госпиталями. Общественность Южного Зауралья и педагогические коллективы школ встречали эвакуированных из Киева, Минска, Гомеля, Кронштадта. С детьми приезжали учителя, воспитатели, дошкольные работники. Исключительно сложные проблемы пришлось решать профсоюзным организациям в коллективах эвакуированных учебных заведений. Взрослых трудоустраивали, а детей зачисляли в школы, открывали для них детдома и интернаты. В приказах, которые вручали директорам школ, указывалось на то, чтобы в течение 24 часов помещения школ освобождались под госпитали. Семь школьных зданий Кургана передали для размещения в них раненых бойцов и для других нужд. В начале 1941-1942 учебного года школьная сеть города изменилась, так как количество общеобразовательных средних учебных заведений сократилось. Были временно объединены школы № 11 и 12, семилетние - 10-я и 15-я школы. Занятия начинались с 8 утра и заканчивались в 10 часов вечера. Под госпитали были отданы здания Далматовской, Кировской и других средних школ. Далматовские школьники стали учиться в помещениях бывшего монастыря, кировские - в крестьянских избах. В семилетней школе № 4 г. Шумихи оборудовали казармы для мобилизованных со всего района, а в здании Марайской семилетней школы разместили детский дом для эвакуированных детей из Ленинграда.

Всего в 1941 г. в регион прибыло около 30 тысяч детей из прифронтовой зоны. В 1943 г. в детских домах и интернатах Курганской области воспитывалось около семи тысяч детей-ленинградцев. Всего в годы войны в Южном Зауралье функционировало 176 детдомов и интернатов.

Реализацию всеобщего обучения в этот период приходилось осуществлять с огромными трудностями. От отделов народного образования требовались конкретные меры по решению проблем всеобуча. Основные из них - создание в школах фондов материальной помощи, обеспечение школьников одеждой и обувью, организация школьных буфетов и горячего питания учащихся, обучение больных детей на дому. Изыскивались различные возможности для обеспечения школьников пищей. Большую организационную работу по данному направлению проводили члены профсоюзных комиссий по снабжению. При школах открывали столовые, буфеты, кормили детей в классах. В 1941—1942 учебном году горячий завтрак в городских школах состоял из 50 граммов хлеба или булочки с чаем без сахара. В сельских - пустые капустные щи или жиденькая картофельная каша без хлеба. С 1 ноября 1943 г. в городах и рабочих поселках были введены следующие нормы снабжения хлебом: суточная норма хлеба детям и школьникам городских школ составила 350 г (300 г по карточкам и 50 г в школе).

Одним из источников продуктов питания для учащихся стали подсобные хозяйства с пришкольными участками и специально отведенными землями. 5 января 1942 г. профсоюзы приняли специальное постановление по развертыванию огородничества: распределяли участки, помогали в приобретении семян, инвентаря для обработки огородов. Коллектив школы № 29 г. Кургана на 6 га выращивал до 80 т картофеля, овощи и просо. Благодаря этому почти треть школьников получали бесплатные обеды. Каждую весну учителя и учащиеся школы № 30 г. Кургана выходили сажать картофель и овощи на участке за рекой Тобол. Урожай приносили в сумках, рюкзаках, привозили на тележках, так как лошади имелись в основном в средних школах. Для организации материальной помощи детям устраивали благотворительные концерты, в организации и проведении которых активное участие принимали первичные профорганизации, разовые сборы, учреждались стипендии. В 1943—1944 учебном году в Шадринске от проведенного концерта было перечислено в фонд детям фронтовиков (школа № 6) две тысячи рублей.

Одной из причин, усугубляющих решение проблемы всеобуча, была нехватка одежды и обуви. Иногда дети из одной семьи ходили и школу по очереди, так как была одна пара ботинок или валенок на 2-3 человека. Учительница Островской школы Юргамышского района, ветеран педагогического труда Л.И.Коробейникова рассказывала: «На одной ноге ученика Садова Володи был свой ботинок, на другой - материнская обувка». Часть школьников из-за отсутствия одежды и обуви бросала учебу. В связи с этим уже в первый военный год школам Кургана при участии профсоюзов было передано 200 пар ботинок, 400 пальто, 1800 различных трикотажных изделий. Но уже в Постановлении СНК РСФСР № 1017 «О работе школ в Курганской области» от 31 декабря 1943 г. указывалось на необходимость изготовления в 1 квартале 1944 г. на предприятиях местного подчинения для детей школьного возраста 3 тысяч пар валяной обуви, 500 полушубков, 3 тысяч пар теплых чулок и носков. Стали расти, благодаря шефствующим организациям,

деятельность которых была организована профсоюзом совместно с партийными и комсомольскими организациями Курганской области, фонды всеобуча при школах. Это позволило выдавать бесплатно одежду и обувь особо нуждающимся. В 1943—1944 и 1944—1945 учебных годах в Шадринском районе было выдано школьникам соответственно: ботинок 321 и 502 пары, валенок 254 и 360 пар, верхней одежды 92 и 449 комплектов. За хорошую успеваемость ученики поощрялись одеждой, обувью, отрезами ситца на платья и рубашки.

Важнейшей задачей, которую предстояло решать, явилось сохранение контингента учащихся. В начале войны Наркомпрос дал органам народного образования конкретные указания по учету всех детей школьного возраста на их территории, в том числе прибывших в порядке эвакуации. Разрешалось открывать дополнительные классы и школы, специальные общеобразовательные школы, где дети находились на полном государственном обеспечении. Особый контроль велся за учениками, покидающими школы. Причины были самые разные: выезд родителей, поступление в специальные учебные заведения, трудоустройство, отсутствие одежды и обуви, загруженность домашней работой, болезнь.

Главная ответственность за возвращение каждого ученика в школу легла на учителей. Педагогические коллективы ряда учебных заведений успешно справлялись с сохранением школьного контингента.

В ряде сельских школ 100% детей школьного возраста посещали школу; в их числе была Отставковская начальная школа Мостовского района. Однако несмотря на подобные примеры, на 1 декабря 1943 г. только по 1-4 классам не было охвачено обучением более 6 тысяч детей.

Решение проблемы всеобуча в определенной степени зависело от готовности школьных помещений к очередному учебному году, от поддержания элементарных гигиенических условий на занятиях. Значительная доля союзного бюджета шла на нужды фронта, поэтому народное образование изыскивало дополнительные средства и способы выживания в экстремальной ситуации. Основная тяжесть легла на плечи учителей, школьников, родителей, которые проводили ремонт школьных помещений, много усилий прилагали для заготовки топлива. Всестороннюю помощь в решении этих проблем оказывали профсоюзы. Летом школьные коллективы выезжали в лес на специально выделенные деляны, где спиливали деревья, обрубали с них сучья, складывали в штабеля. В зимнее время, вспоминали учителя школы №14 г. Кургана, в классах было холодно, приходилось самим заготавливать топливо. Все учащиеся с 4 по 7 классы ходили за 15 км в стужу и буран пилить дрова в лесу. В выходные дни учительницы вывозили их на быках. «Топлива в школе не было, заготавливали сами. Ходили за Рябково складывать торф в штабеля, а потом каждый нес вязанку хвороста. Уставали, но не жаловались, знали, что на фронте еще тяжелее», - писала ветеран педагогического труда, учительница школы №12 Н.В. Нассар.

Обкомом партии было принято постановление о шефской помощи народному образованию. В решение данной проблемы активно включились и профсоюзы, организуя осуществление реальной поддержки народному образованию. В 1943-1944 учебном году шадринский спиртзавод произвел текущий ремонт школы № 10, вспахал ее земельный участок, подарил эмалированную посуду для школьной столовой. К новому 1944-1945 учебному году промышленные предприятия Кургана и Шадринска произвели капитальный ремонт всех городских школ. С помощью колхозов и совхозов построили 60 интернатов для детей на 1450 мест, отремонтировали сельские школы. Особенно ощутимой была шефская помощь в Галкинском, Далматовском, Щучанском и Уксянском районах.

Несмотря на трудности первого военного года, успеваемость в школах Южного Зауралья повысилась. Так, общий показатель по школам Кургана вырос с 76% (май 1941 г.) до 78, 6% (май 1942 г.)[7]. Это объяснялось общим порывом коллективов школ, направленным на приближение победы. «Хорошая учеба - удар по врагу» - данный тезис стал основополагающим в народном образовании. Однако впоследствии ситуация изменилась. Объективные трудности осложнили учебный процесс. Правительство предприняло ряд попыток, направленных на повышение качества знаний. В июле 1943 г. вышли постановления СНК СССР и СНК РСФСР о введении раздельного обучения мальчиков и девочек в неполных средних и средних школах. Документы констатировали, что совместное обучение создает некоторые затруднения в учебно-воспитательной работе с учащимися, «не могут быть должным образом приняты во внимание особенности физического развития мальчиков и девочек, подготовки тех и других к труду, практической деятельности, военному делу и не обеспечивается требуемая дисциплина учащихся». С 1943—1944 учебного года в ряде школ Кургана было введено раздельное обучение мальчиков и девочек. Было принято решение открыть в помещении бывшей 12-й школы мужскую среднюю школу, в 10-й - мужскую неполную среднюю школу, женские среднюю и неполную среднюю школы открыть в помещениях 15-й и 11-й школ.

Постановлениями правительства и приказами народного комиссара просвещения В.П. Потемкина вводились правила для учащихся, ученические билеты, цифровая пятибалльная система оценки успеваемости и поведения. Основной задачей школьных комсомольских организаций Южного Зауралья при содействии профсоюзов народного образования стала борьба за реализацию правил поведения. С февраля 1944 г. запрещалось социалистическое соревнование по учебной работе среди учителей и учащихся, так как оно приводило к искусственному завышению оценок успеваемости, ослаблению требовательности учителей. Во многих школах формальные показатели росли, но уровень знаний учащихся не повышался.

С началом нового 1941—1942 учебного года было усилено внимание военной и физической подготовке учащихся старших классов. Профсоюзы всегда уделяли большое внимание организации спортивной и оборонно –

массовой работы. Уже в 1938г. из 91 физкультурно – спортивного общества страны 89 были профсоюзными, а на предприятиях профсоюзами ежемесячно проводились «Дни обороны», поэтому и курганские профсоюзы, имея большой опыт в организации данной работы, активно помогали в осуществлении военной и физической подготовки учащихся. Всеобуч включал строевую, огневую, тактическую и противохимическую подготовку. Девушки занимались по программам подготовки сандружинниц, радистов, телефонистов, телеграфистов. Они совершенствовали знания и практические навыки по военному строю, гимнастике, стрельбе из малокалиберной винтовки.

Так, в Зауралье функционировали пулеметные кружки и кружки штыкового боя, топографические. Для активизации военно-патриотического образования были введены оборонные дни, во время которых учащиеся сдавали нормы на значки БГТО (будь готов к труду и обороне), ГСО (готов к санитарной обороне), ПВХО (противовоздушная и химическая оборона), посещали раненых в госпиталях. Учителям и старшеклассникам, в совершенстве овладевшим знаниями и умениями противовоздушной и химической обороны, присваивалось звание инструктора. Только за первое полугодие 1941-1942 учебного года в школах Кургана сдали нормы на значок ПВХО 5430 человек.

Значительную помощь школьные коллективы оказывали сельскому хозяйству. Школьники вязали снопы, молотили, сортировали и просушивали зерно, копали картофель, убирали овощи. Учителя и ученики неполных средних школ №10 и №11 осенью 1941 г. выработали 1230 трудодней, коллектив школы № 29 - 538 трудодней. Широкое участие в уборочных работах осенью 1941 г. показало, что не все ученики городских школ хорошо подготовлены к этой работе. В ноябре 1941 г. постановлением ЦК партии и правительства в школе было введено обучение учеников 7-10 классов основам сельского хозяйства и работе на сельскохозяйственных машинах. В течение зимы из старшеклассников были подготовлены сотни специалистов сельскохозяйственных профессий. Весной из учеников городских школ сформировали отряды во главе с учителями и закрепили их за колхозами и совхозами, активное участие в этом принимали и профсоюзные организации. На отряды учеников, кроме сельскохозяйственного труда, возлагались задачи по проведению политико-массовой работы с населением (читка газет, помощь избам - читальным в выпуске боевых листков, стенгазет, проведение бесед). К этой деятельности привлекались школьники старших классов, освобожденные по состоянию здоровья от физического труда. Весной 1942 г. из школьников Кургана было сформировано 50 отрядов во главе с учителями, которые принимали участие в сельхозработах в колхозах Курганского, Белозерского и Варгашинского районов. Осенью 1942-1943 учебного года учащиеся Погадайской средней школы Шадринского района выработали 3771 трудодень, учителя - 444. В 1943 г. на полях и токах работало 58070 учеников и учителей, которые выработали 1,5 млн. трудодней. Осенью 1944 г. трудились 62750 педагогов и школьников. Им начислили около 2 млн. трудодней.

По почину московских пионеров зауральские школьники собирали посылки и отправляли их бойцам, командирам, политработникам. Средства на подарки зарабатывались на предприятиях, железной дороге, в колхозах, платными концертами. Работа школьных коллективов совместно с профсоюзными организациями активизировалась при подготовке к встрече Нового года, дня Красной Армии, к октябрьским праздникам. В 1942-1943 годах было отправлено на фронт 44438 посылок, в 1944 г. – 18200. Школьные коллективы оказывали и финансовую помощь фронту, в частности, изыскивали средства на вооружение. Ученики Погадайской средней школы собирали деньги на изготовление танка имени Жданова. Коллектив Утятской неполной средней школы послал 20 тысяч рублей на строительство Челябинской танковой колонны. Пионеры и школьники развернули большую работу по сбору средств на постройку боевого самолета «Курганский пионер». Открыла счет школа № 8, собравшая 1900 рублей, за ней последовала школа № 5. Учащиеся школы № 12 за три дня собрали 22 тысячи рублей. От платных концертов в клубе имени К. Маркса, проведенных учащимися школы № 29, весь сбор в сумме 11137 рублей был передан на строительство этого самолета. За сбор средств на боевой самолет курганцы получили благодарственную правительственную телеграмму с подписью И.В. Сталина: «Прошу передать пионерам и школьникам, учителям и учительницам, дошкольным и библиотечным работникам г. Кургана, собравшим 156173 рубля на строительство боевого самолета «Курганский пионер», свой горячий привет и благодарность Красной Армии». Только в 1943 г. школьники Южного Зауралья внесли в фонд обороны 2 млн. 133 тыс. 393 рубля.

Педагогические коллективы под руководством партийных и профсоюзных организаций принимали активное участие в оказании материальной помощи фронту. Практиковались коллективные отчисления и персональные. Например, учителя школ Альменевского района внесли в государственный банк 15000 рублей наличными и 25000 рублей облигациями займа в помощь детям фронтовиков. Об этом они сообщили правительству. Из Москвы пришла телеграмма: «Прошу передать учителям Альменевского района... мой братский привет и благодарность Красной Армии. И. В. Сталин». В 1944 г. работники школ Шадринского района внесли в фонд обороны по месячному окладу, а 9 человек пожертвовали по 3000 рублей из своих сбережений. Педагоги обратились к правительству с просьбой о принятии их денег на строительство самолета «Ольховский учитель». Пришел ответ за подписью Сталина, в котором рекомендовалось вложить собранные деньги в фонд помощи семьям погибших. На эти средства открыли детский дом на 50 человек и содержали его до 1946 г. Учительница одной из школ Мостовского района Ю. А. Милютина обратилась с призывом ко всем коллегам организовать сбор средств на станковый пулемет «Мостовской учитель». Сама энтузиастка внесла 450 рублей, то есть месячный оклад. Учителя района поддержали призыв Милютиной и сдали в фонд обороны 13000 рублей. Коллектив Шумихинской школы № 2 отчислил однодневный заработок в размере 400

рублей, Птичанской - 320 рублей, коллектив Каменской школы Шумихинского района внес 131 рубль. Фонд обороны пополнился 35000 рублями, которые выделила из своих сбережений М. И. Белых, завуч Иковской школы. За целевой взнос на строительство танков Матрена Ивановна получила благодарность Верховного Главнокомандующего.

Общественно полезная работа учащихся во время Великой Отечественной войны изменила свое направление. Они помогали выгружать раненых, перевозить их в госпитали, по специальным графикам дежурили в палатах. С января 1942 г. школа № 29 г. Кургана взяла шефство над госпиталем № 3976 и эвакогоспиталем № 1729, эта работа координировалась профсозными и комсомольскими организациями Зауралья.

Широкое развитие в годы войны получило тимуровское движение. В школах Южного Зауралья функционировало 460 тимуровских команд. Сфера их деятельности была обширной: работа на пользу фронту, оказание непосредственной помощи семьям фронтовиков, помощь в хозяйственных делах своей школы. Активно работали тимуровские команды курганских школ № 11, 12, 30. Они собирали макулатуру, металлолом, продавали вторсырье, а деньги перечисляли в фонд обороны или на строительство боевых машин. В августе 1941 г. вШадринском городском саду состоялся слет тимуровцев-патриотов. Они собирали металлолом на танковую колонну «Челябинский доброволец», распространяли билеты денежно-вещевой лотереи, облигации военного займа, собирали книги, курительную бумагу, карандаши, кисеты и теплые вещи для бойцов Красной Армии. Пионеры и школьники села Красномылье Шадринского района в течение только четырех дней 1942 г. собрали и сдали более 5 т металлолома. В 1942 г. тимуровцы Южного Зауралья участвовали во всесоюзном пионерском воскреснике «Пионер - фронту». В этот день ученики школы № 28 собрали 3000 бутылок для зажигательной горючей смеси. Тимуровцы курганской школы № 29 собрали 5 т металлолома, сдали в фонд обороны 300 г серебра, заготовили 587 кг лекарственных трав и 43 кг шиповника, отправили партизанам 900 бутылок горючей смеси. В 1943 г. шадринские тимуровцы отправили на фронт 641 посылку, внесли в фонд обороны 81733 рубля. Всего в этом году пионерами и школьниками Южного Зауралья было собрано 506 т металлолома, более 3 т лекарственных трав, 6 т шиповника. Особое внимание тимуровские команды уделяли эвакуированным из прифронтовых зон детским домам-интернатам. Для них собирали одежду (белье, чулки, обувь, шапки и др.), продукты питания (хлеб, картофель и др.).

Качественные и количественные изменения претерпел и учительский корпус Южного Зауралья. Защитниками Отечества стали директора школ М.И. Банников, А.Г. Журавлев, Н.А. Кузнецов, А. Саидгафаров, Ж.З. Шигапов, Н.А. Шиляев. и др. В 1943 г. призвали в армию Н. К. Григорьеву - учительницу школы № 30. Добровольцами ушли на фронт Е. Я. Иванова, 3. И. Пономарева, А. Д. Хвостанцева - педагоги Березовской средней школы Куртамышского района; Е. Н. Соколова, пионервожатая школы № 30 Кургана. Они служили в зенитно-артиллерийском полку, участвовали в освобождении Смоленска,

Варшавы, Праги. Бывшая учительница из Звериноголовского района Т. Г. Демьянова стала разведчицей. В мае 1945 г. она расписалась на фашистском рейхстаге. В составе 335-го гвардейского Артиллерийского полка воевала Н. А. Орлова, бывшая учительница начальных классов школы № 4 г. Шумихи. Она участвовала в штурме Берлина, освобождении Праги.

Ратные подвиги учителей отмечены орденами и медалями. Бывшему учителю Портнягинской начальной школы Коурову Федору Анисимовичу было присвоено (посмертно) звание Героя Советского Союза. Много учителей-защитников не вернулось в родные школы. Среди них: Белов Я. И., Буторин П. М., Вермиенко Н. В., Громека А. Ф., Дудин П. И., КлюкинJI. М., Шуплецов И. А., Флоринский М. С., Яковлев Д. С. и десятки других.

Школы потеряли опытных руководителей, преподавателей русского языка и литературы, математики и физики, истории и географии. Кадров катастрофически не хватало, и поэтому нагрузка на работающих учителей значительно возросла. Ветеран педагогического труда Сафакульевской средней школы Г.Ш. Юсупова вспоминала, что приходилось работать с недельной нагрузкой в 50-60 часов. Часто математик проводил уроки физики, географии, истории; учитель русского языка занимался с детьми еще и арифметикой, историей и другими предметами. Варианты были самые необычные. Иногда некоторые предметы вовсе не преподавались, так как не было учителей.

К концу 1942-43 учебного года 26% учителей начальных классов не имели даже среднего образования, из них 24% заведовали школами. Пополнение педагогическими кадрами шло в основном за счет курсовой подготовки. В 1943—44 учебном году таким путем подготовили 380 учителей для начальных школ и 330 для семилетних. Педагогические техникумы выпустили 160 молодых специалистов, Шадринский учительский институт - 60 дипломированных педагогов для семилетних школ. В 1944—1945 учебном году, по прогнозам, требовалось дополнительно 1100 учителей. Тяжелое положение сложилось во всех 56 средних школах. Дефицит учителей обострился ускорившимся процессом реэвакуации части учителей, оказавшихся в Курганской области в силу военных обстоятельств. Всего собиралось уезжать 670 учителей. Большинство из них работали в средних школах. Было подсчитано, что если эти учителя уедут из области, то в средних школах не будет ни одного историка, географа, биолога, математика, физика с высшим образованием.

По решению Наркомпроса в Курганской области для распределения по школам был оставлен весь выпуск 1943-1944 учебного года Шадринского учительского института и педагогических училищ Курганской области, решение жилищно – бытовых проблем выпускников легли на профорганизации учебных заведений.

Вся деятельность профсоюза народного образования, его многочисленного актива, в трудные военные годы была направлена на оказание физической, материальной и интеллектуальной помощи фронту, Родине.

Список использованных источников:

1. Константинов Н.А., Медынский Е.Н. Очерки по истории советской школы РСФСР за 30 лет. - М., 1948. - С.326.
2. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.
3. Материалы музея истории народного образования Курганской области.
Красный Курган. -1943.-14 августа. - № 112. - С.2.
4. История Земли Курганской. Часть 3 (с 1917 до 1998 гг.): Учебное пособие по истории родного края. - Курган. - 2001. - 144 с.
5. История культуры Южного Зауралья. Т. 2 (советский период) - Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2004. - 392 с.
6. Курганская область: лидеры и время. Сборник документов (1943-2003). Авт.-сост. М.Е. Аксенова, А.Ф. Васенев, Т.В. Козельчук и др. / Курган, Изд-во «Зауралье», 2003. - 384 с.
7. Михащенко А.Л. История общего образования в России: XX век. Учеб.пособие для студентов университета. - Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. - 269 с.
8. Общеобразовательная школа и педагогическая мысль Южного Зауралья: Монографическое исследование / А.Л. Михащенко; под ред. А.Д. Сазонова. - Курган, 1995. - 110 с.
9. Постовалова У.И. Очерки поистории народного образования Зауралья. Зауральское педагогическоеобозрение(Приложение к журналу «Гармония и здоровье»). - Курган, 1995. - 96 **с.**

Кузнецова А.В. студентка 2 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декан социально-экономического факультета

КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ И УЧАСТИЕ В НЕЙ ПРОФСОЮЗОВ

С первых дней войны главнейшей задачей профсоюзных органов стала всесторонняя помощь действующей армии, которая, сдерживая врага, вела тяжелые оборонительные сражения.

Центральный комитет профсоюза работников искусств 23 июня 1941 года выступил с обращением ко всем членам союза, заявив: "Где бы ни находились части Красной Армии и Военно-Морского Флота, работники искусств разделят с бойцами фронтовую жизнь. Отныне наше искусство, как никогда, будет служить могучим и боевым оружием победы".

Основные направления деятельности профсоюзов по организации и осуществлению культурно – просветительской работы были выработаны и сформулированы на третьем Всесоюзном совещании клубных работников в таких документах, как «Положение о профсоюзном клубе», «О художественной самодеятельности» и др. В ведении профсоюзов страны до войны уже насчитывалось более 6 тыс. клубов, домов и дворцов культуры, 100 тыс. красных уголков, 15 тыс. библиотек.

В условиях Великой Отечественной войны вся работа культурно-просветительных учреждений была направлена не только на просвещение народа, но и мобилизацию всех сил на победу над врагом. Война вызвала трудности в работе учреждений культуры: сокращается число работающих центров культуры, значительное число профессиональных работников культуры уходит на фронт. Но, не смотря на это, работа учреждений культуры была напряженной. Работники профсоюзных культучреждений обслуживали призывные пункты, госпитали, производство. Читались лекции, проводились беседы, читки газет, организовывались выступления драматических и хоровых культбригад, показывались кинофильмы. Культурно-массовая и политико-просветительная работа профсоюзов в годы войны была направлена на воспитание трудящихся в духе патриотизма, стойкости и мужества, ненависти к врагу.

Фабрично-заводские и местные комитеты создавали на всех предприятиях красные уголки или читальни, работу в которых вели члены комиссии по культурно-массовой работе. Здесь же занимались кружки художественной самодеятельности. Для вовлечения в кружки художественной самодеятельности молодых рабочих и служащих в июне-июле 1943 года на предприятиях при активном участии профсоюзов прошли смотры художественной самодеятельности. Такая же работа, как и по всей стране, осуществлялась и в Зауралье.

Под воздействием профсоюзов оперативно перестраивали свою работу городские и районные библиотеки Зауралья. Курганская городская библиотека создала книжные передвижки для обслуживания воинских частей, призывных пунктов и госпиталей. Шадринская районная библиотека, кроме работы на мобилизационных пунктах, развернула работу по пропаганде оборонной и производственной книги на предприятиях и в общежитиях. Было проведено 8 книжных выставок: «Все как один на защиту Отечества!», «Победа решается не только на фронте, но и в тылу» и на другие темы. Библиотекари проводили громкие читки о событиях на фронте, рассказывали о передовиках производства.

Произошли изменения в содержании и формах работы изб-читален, клубов и домов культуры. Были обновлены советы изб-читален, создан актив, спланирована работа. Регулярно выпускались стенные газеты и «боевые листки», начали работу столы справок для семей фронтовиков. При избах-читальнях и районных клубах Зауралья была развернута сеть агротехнических

кружков. Хорошо организовали их работу в Куртамышском, Каргапольском, Усть-Уйском и ряде районов.

Широкую воспитательную работу развернули избы-читальни и клубы на полевых станах и фермах. В Мокроусовском районе только избачами за июль-сентябрь 1941 года было проведено 1207 читок-бесед, в Юргамышском - избачами и активом изб-читален - 1698 политинформаций.

Культурно-массовая и политико-просветительная работа профсоюзов активно осуществлялась через дома культуры, клубы, избы-читальни, которые стали больше заниматься художественной самодеятельностью.

В Щучанском районе за шесть военных месяцев участники самодеятельности дали 110 концертов и спектаклей, что в три раза больше, чем в первой половине 1941 года. Разнообразную массовую работу в этом районе проводила Сухоборская изба-читальня. С помощью комсомольской организации и учителей совет избы-читальни проводил вечера вопросов и ответов. Проводились беседы о текущих событиях и задачах тружеников тыла, занятия по военно-санитарной подготовке. Регулярно работал агротехнический кружок. В избе-читальне было организовано радиослушание сообщений Совинформбюро, международной информации. Также активно работала Иковская изба-читальня Белозерского района. В числе передовых был Юргамышский дом культуры. Здесь только за три месяца было организовано 40 лекций и политинформаций, множество читок-бесед. Этой работой было охвачено около шести тысяч сельчан. Была создана выставка «Все силы на разгром врага!». В колхозах и призывных пунктах было дано 15 концертов.

Особое внимание уделялось работе в госпиталях. Для раненых бойцов ставились концерты и спектакли, показывали кинофильмы. Проводились читки художественной литературы, материалов из газет и журналов.

Осенью и зимой 1942 года усилилась тенденция закрытия изб- читален, сельских и районных клубов, библиотек. Это явление было характерно и для последующих лет. Руководство страны осудило эту неверную тенденцию. Директивой Совнаркома РСФСР от 15 августа 1943 года надлежало восстановить все бездействующие избы - читальни, РДК и библиотеки, укомплектовать их кадрами, активно привлекать учителей к работе в сфере культуры. Местные органы власти, профсоюзы проявили настойчивость в наведении в этой сфере порядка. На начало октября 1943 года в Курганской области работало 36 РДК, 775 изб-читален, 176 библиотек, Лекционное бюро, два Дворца пионеров и два музея.

Наиболее массовыми очагами культуры и воспитательной работы на селе оставались избы-читальни и сельские клубы. В январе 1943 года в селе Шкодино по инициативе партийно-комсомольского и профсоюзного актива активизируется культурно-просветительная работа среди сельчан. Несколько лет помещение клуба пустовало и использовалось под склад. На средства колхоза его оборудовали. И теперь по вечерам в колхозный клуб потянулись молодые и пожилые сельчане. Здесь можно было послушать агитатора о

событиях на фронтах войны, лекции о литературе, можно было почитать свежую газету. Среди молодежи нашлись любители сцены, музыки и песни. И вскоре появились драматический, музыкальный и хоровые кружки. Для сельчан начали организовываться концерты и выступления драмкружка. Успешно работал агротехнический кружок. В целом вся работа клуба была направлена на мобилизацию всех сил сельчан на усиление помощи фронту.

Плодотворно работала изба-читальня Падеринского сельсовета, где боевым был сельский актив. Здесь хорошо работал драмкружок из учителей и служащих. Самодеятельные артисты с большим успехом поставили пьесу Ванды Васильевой «Радуга» и А.Островского «Гроза». Они подготовили к смотру самодеятельности спектакль Н. Островского «Как закалялась сталь». Молодежь села Падеринка поставила пьесу А. Островского «Бедность не порок» и вырученные деньги от спектакля передала на строительство боевых кораблей им. Челябинского комсомола. Культбригада, руководимая учителями, выступала с концертами на полевых станах. Через сельский клуб проводилась и профессиональная подготовка сельчан.

Выполняя свой патриотический долг, самоотверженно, с большим напряжением трудились многие избачи и работники сельских клубов, используя многообразные формы культурно-просветительной работы. На областном совещании по пропаганде и агитации в январе 1944 года была отмечена работа изб-читален: Тюменцевской Белозерского района, Столбовской Шумихинского района, Менщиковской Половинского района. Это были «эталонные» избы-читальни, распространяющие культуру среди сельчан. На них равнялись многие другие учреждения культуры края.

Вся работа профсоюзных организаций учреждений культуры была направлена на вовлечение всех трудящихся в хозяйственную деятельность, на усиление помощи фронта. Во время весеннего сева и уборочной страды учреждения культуры переносили свою работу непосредственно в поле. Заведующая избой-читальней Вишняковского сельсовета Альменьевского района Зифа Сафиуллина считалась лучшим избачом в районе. В летнюю пору она руководила агитбригадой колхоза «Новый путь», которая ставила в поле небольшие пьесы, проводила в колхозных бригадах вечера самодеятельности, а также громкие читки сводок Совинформбюро.

В годы войны, особенно на завершающем этапе, во многих избах-читальнях, а также в сельских клубах получила распространение «Живая газета», построенная на злободневном местном материале. Она пользовалась большим успехом у сельчан. «Живая газета», как и «Синяя блуза» первых лет нэпа, являлась популярным жанром, зрелищной формой пропаганды. В Шумихинском районе большой славой пользовалась «Живая газета» избы-читальни Столбовского сельсовета. Весь материал для этой газеты собирался в колхозах, полеводческих бригадах и комбайновых агрегатах и перерабатывался в боевые частушки.

Интересной и высокоэффективной формой работы была деятельность агитбригад, инициаторами создания которых стали профсоюзы совместно с

комсомолом. В 1944 году на колхозных полях области работало 30 районных и 315 сельских агиткультбригад. В их состав входили агитаторы, рассказчики, певцы, музыканты, танцоры. Они организовали 2180 концертных выступлений, помогли оформить около 3000 «боевых листовок». Докладчиками и агитаторами этих бригад было сделано около 1500 выступлений.

В художественном просвещении зауральского села участвовали работники искусства. В 1942 году в период жатвы две бригады артистов Челябинского областного драмтеатра им. Цвилинга посетили колхозы Шмаковской и Курганской МТС. В Шкодинской МТС тогда же работала культбригада Московской и Ленинградской эстрады. Осенью 1943 года три бригады артистов, сформированных Курганским областным концертно-эстрадным бюро, показывали свое мастерство в колхозах и совхозах ряда районов области. В 1945 году давали концерты в районах культбригада артистов областного драмтеатра и музкомедии.

От самодеятельных артистов до мастеров искусства - все было поставлено на службу зауральцам.

В 1945 году вКурганской области работало 748 госбюджетных клубных учреждений и 63 колхозных. Они, без сомнения, проводили огромную работу среди зауральцев.

Обратимся к следующим данным. В 1945 году в клубных госбюджетных учреждениях работало 1307 кружков, в них занималось 10711 человек. Среди них 322 драмкружка, в которых занималось 2684 человека; 218 хоров с 1708 участниками, 53 музыкальных кружка, в которых совершенствовало свое мастерство 440 человек, 95 физкультурных коллективов с 668 участниками. 1169 человек занимались в 145 оборонных кружках.

1 июля 1943 года была создана Курганская областная библиотека. С января 1944 года она стала получать литературу из Всесоюзной книжной палаты. За один год библиотека получила 35,6 тыс. книг. В библиотеке было записано 2194 читателей. Одним из первых активных посетителей библиотеки был известный краевед В.П. Бирюков. Свой вклад в становление этого культурного центра внесла ее директор О.Ф. Хузе. Она до войны работала в Доме книги города Ленинграда.

В области работало 34 районных библиотеки с книжным фондом 294,6 тысячи книг. Районные библиотеки в общей сложности имели 380 книжных передвижек. Это давало возможность охватить книгой десятки тысяч зауральцев. Однако это был период становления библиотечной сети в только что зародившейся Курганской области. За 9 месяцев 1945 года областной бибколлектор получил и разослал во все библиотеки литературы на 523 тыс. рублей. В то же время далеко не все средства, выделенные на это в области, были израсходованы.

В 1945 году по инициативе профсоюзной организации значительное развитие получила художественная самодеятельность на заводе «Уралсельмаш». 1 мая этого года здесь открылся заводской клуб. Здесь стали

регулярно проводиться концерты лучших самодеятельных коллективов города. Только за первые два месяца на сцене клуба заводская молодежь посмотрела самодеятельность клуба им. К. Маркса, ремесленного училища №1, слушала концерты артистов театра музкомедии. Работа клуба привлекала к художественной самодеятельности немало заводской молодежи. Выявились певцы, музыканты и танцоры. Был создан хоровой кружок, струнный оркестр, коллектив художественной самодеятельности, в котором занималось около 100 заводчан.

Большим стимулом в развитии массового творчества были регулярно проводящиеся областные смотры художественной самодеятельности. Первый областной смотр сельской художественной самодеятельности прошел с октября 1943 года по февраль 1944 года. В него профсоюзами, комсомолом, партийными организациями были вовлечены сотни тысяч зауральцев. Смотр творческих сил вылился в грандиозный праздник и отличался многообразием жанров - от народных обрядовых сцен до номеров акробатики. Областной смотр стимулировал оживление культурной работы во всех регионах края. В Макушинском районе до смотра не занимались художественной самодеятельностью. Но в связи со смотром такая работа была развернута, проведены открытые вечера самодеятельности. Клуб железнодорожников станции Макушино и районный клуб не могли вместить всех желающих попасть на эти вечера. Тысячи исполнителей продемонстрировали свое мастерство на сельских и районных смотрах. После показа самодеятельности на сельских и районных сценах смотр перешел на уровень кустовых фестивалей в Шадринске, Шумихе, Макушино, Кургане. В областном смотре художественной самодеятельности приняли участие свыше тысячи солистов, танцоров, музыкантов. 2 и 3 марта 1944 года в Кургане состоялся заключительный концерт, в котором приняли участие лучшие творческие силы.

Первый областной смотр художественной самодеятельности выявил замечательные хоры русской народной песни. Большим успехом пользовались хоры русской народной песни колхозников Широковского сельсовета Далматовского района, Балакирского сельсовета, Половинского района, а также хор пожилых кохозниц из села Беркут Ольховского района. В их репертуаре были старинные зауральские песни и пляски. На высоком исполнительском уровне прошло выступление вокального коллектива жен начсостава Краснознаменного Балтийского флота, созданного в Журавлевском сельсовете Каргапольского района. В репертуаре этого коллектива - советские песни, литературно-музыкальный монтаж, стихи и фельетоны. Хорошо показали себя хоровые коллективы народной песни, организованные сельской интеллигенцией (Ольховка, Варгаши, Шадринский дом учителя). Коллектив учащихся Лебяжьевской средней школы организовал интересный джаз-оркестр. В его репертуаре были патриотические песни. Некоторые из них написаны своим композитором, руководителем оркестра, преподавателем математики Б.М. Косовым.

Первый областной смотр художественной самодеятельности дал большой импульс для дальнейшего развития художественного творчества в Зауралье. В начале смотра в Курганской области было 484 самодеятельных кружка с 1649 отдельными исполнителями. К концу смотра число кружков, в которых было 8044 участника, возросло до 688. Число отдельных исполнителей выросло до 2357 человек.

Кульминацией художественного творчества в годы войны явился второй областной смотр художественной самодеятельности, состоявшийся при активном участии профсоюзных организаций Зауралья в феврале-марте 1945 года. Этот смотр проводился более масштабно и на более высоком качественном уровне. Особое распространение получила в крае русская народная песня. Выросло число хоровых коллективов. Только на районных смотрах показали песенное искусство более 40 коллективов. На смотрах в Мишкино, Лопатках и Мостовом заслуженным успехом пользовались хоры пожилых людей. Фольклорные ансамбли были хранителями традиций русской песенной культуры. В Кетово песенное и танцевальное мастерство показала сельская молодежь. Большой интерес вызвало творчество колхозного хора Башкирского сельсовета Половинского района. Улучшилась работа по созданию и организации самодеятельных драматических коллективов. Самодеятельные артисты с успехом играли многие пьесы русских классиков и известных советских драматургов. Кировский районный дом культуры подготовил спектакли «Бедность не порок» А.Островского и «Жди меня» К. Симонова. Пьесы А. Островского ставили не только в этом районе, но и в других районах края. В Куртамыше, Белозерском, Кетово показали чеховские спектакли водевильного типа. От постановки небольших советских пьес многие самодеятельные кружки Домов культуры и клубов перешли к серьезным по тематике пьесам. Драмкружок Кетовского клуба поставил отдельные акты из пьесы «Русские люди» К. Симонова. Коллектив Суерской избы-читальни, Мостовского района - новую советскую комедию «Где-то в Москве», шедшую тогда с успехом на профессиональных сценах.

24 марта 1945 года в Кургане состоялся заключительный концерт участников областного смотра художественной самодеятельности, вылившийся в большое торжество. В концерте участвовало 400 исполнителей.

По итогам смотра Республиканскими грамотами были награждены Шатровский, Щучанский, Мехонский, Звериноголовский, Куртамышский, Усть-Уйский Дома культуры, железнодорожный клуб в Шумихе, Курганский хор трудовых резервов, хоровой ансамбль колхозников Башкирского сельсовета, песенно - танцевальный коллектив колхоза им. Суворова Белозерского района.

В августе 1945 года на базе художественной самодеятельности был создан Курганский областной хор русской народной песни.

Духовная атмосфера наполнялась в годы войны новым содержанием. На развитии культурной жизни региона положительно сказывалось перемещение сюда из европейской части страны научной и художественной

интеллигенции. На территорию Курганской области прибыло 150 тыс. человек, среди которых немало было ленинградцев, привыкших к интенсивной культурной жизни. Летом 1942 г. В Курган прибыл Челябинский областной драматический театр им. Цвилинга, с сентября 1942 г. в Шадринске воссоздается городской драмтеатр, который летом 1943 г. 80-ти тысячам зрителей показал 199 спектаклей. 1 октября 1943г. на базе Шадринского городского драмтеатра начал работу Курганский областной драмтеатр. Уже в 1943г. театр поставил 46 спектаклей, которые посетили 19340 зрителей.

С 1943г. в Кургане начинает работать Курганский ансамбль оперетты (в 1944г. его спектакли посетила 151 тыс. зрителей). В годы войны в Кургане работало 2 передвижных кукольных театра, было создано 2 музыкальных школы, а в июле 1945г. в Кургане было создано объединение художников.

В обустройстве приезжающей интеллигенции, в решении возникающих бытовых проблем активное участие принимают профсоюзные организации работников искусства совместно с исполкомом областного совета депутатов. Это способствовало формированию и укреплению творческих коллективов на зауральской земле и удовлетворению все возрастающего интереса наших земляков к искусству, театру и музыке.

Духовная жизнь зауральцев в годы войны наполнялась новым содержанием.

Список использованных источников:

1. Правда. -1941.-23 июня.

2. Красный Курган. - 1941. - 24 июня; Мозин М.М. Фронт и тыл - едины // Зауралье в годы Великой Отечественной войны: материалы научно-практической конференции - Курган, 1995.

3. Агарышев П.Г. Роль Урала в вооружённой защите Родины // Зауралье в годы Великой Отечественной войны: материалы научно-практической конференции- Курган, 1995. - С. 8.

4. Подливалов В.В. Южное Зауралье в годы Великой Отечественной войны: Монография - Курган: Изд-во КГУ, 2009.

5. Курганская область в цифрах за 60 лет: Стат. сб. - Курган, 2003. - С. 56.

6. История Земли Курганской. Часть 3 (с 1917 до 1998 гг.): Учебное пособие по истории родного края. - Курган. - 2001.

7. История культуры Южного Зауралья. Т. 1. - Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2004. - 392 с.

8. Курганская область: лидеры и время. Сборник документов (1943-2003). Авт.-сост. М.Е. Аксенова, А.Ф. Васенев, Т.В. Козельчук и др. / Курган, Изд-во «Зауралье», 2003. - 384 с.

9. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.

Плотников Э. В.- студент 3 курса

Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декан социально-экономического факультета

РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ ПО УКРЕПЛЕНИЮ ОБОРОНОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

В истории человечества не так уж много событий, значение которых становится все больше, чем дальше они ото дня нынешнего. Именно к таким событиям относится Победа советского народа над немецко-фашистскими полчищами в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.

В чем состоят величие и непреходящая ценность этого колоссального события? Прежде всего в том, что, сражаясь под лозунгом "Все для фронта, все для победы!", напрягая все свои силы и возможности для того, чтобы защитить свою Родину, советский народ боролся за общее дело спасения от фашизма будущего всей человеческой цивилизации.

Именно народ явился главным победителем в этой войне. Именно благодаря его немеркнущему в веках подвигу ковалось оружие Победы на полях сражений и в глубоком тылу.

На фронт ушло более 200 тысяч зауральцев, свыше 118 тысяч человек не вернулись с полей сражений.

Наш край, бывший глубоко тыловой территорией, стал воюющим краем. 108 Героев Советского Союза взрастила зауральская земля, более 75 тысяч ее воинов награждены боевыми наградами. Где только не сражались наши земляки: под Москвой и в Сталинграде, под Курском и на Днепре, в Белоруссии и Вильнюсе, Гданьске и Берлине... Первая золотая звезда Героя Советского Союза на Великой Отечественной войне Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 ноября 1941 года была присвоена зауральцу Ивану Степановичу Кудрину из деревни Колупаевка Юргамышского района, который в танке-крепости на Ленинградском фронте пять суток отражал яростные атаки врага.

Этот подвиг стал настоящей легендой среди солдат и матросов осажденного Ленинграда. И не только. Не случайно известный военачальник Вермахта, танкист Гудериан, вспоминая невероятную стойкость русских и объясняя причины поражения немецких армий на Востоке, приводил в пример удивительный подвиг танкиста, который под Ленинградом в одиночку пять суток продержался в осажденном танке, но не был сломлен и победил.

Званием Героя Советского Союза, двумя орденами Ленина, пятью орденами Красного Знамени, Суворова III степени, Отечественной войны 1 степени, Красной Звезды и множеством медалей был награжден уроженец села Белое Далматовского района летчик Василий Иванович Шишкин. Имя его было известно еще по довоенным кинофильмам "Истребители" и "Валерий

Чкалов", где он демонстрировал высочайшее летное мастерство. Звание Героя ему было присвоено 27 марта 1942 года.

Первыми дважды Героями Советского Союза в нашей стране стали наши земляки летчики-асы Сергей Иванович Грицевец и Григорий Пантелеевич Кравченко. Дважды героем стал и уроженец села Хохлы Шумихинского района летчик Кирилл Алексеевич Евстигнеев, сбивший в воздушных боях в Великую Отечественную войну 56 фашистских самолетов. Выдающимися военачальниками были герои - зауральцы маршал Ф.И.Голиков, генералы М.С.Шумилов, Ф.Г.Катков, А.Я.Киселев, Г.А.Криволапов, А.И.Черепанов. Полководческий талант советских военачальников также стал одним из истоков Великой Победы, позволил выиграть битвы не только числом, но и умением.

Великая Победа великого народа - непревзойденный пример мужества и героизма, трудолюбия, патриотизма и любви к своей Родине.

Она свершилась благодаря огромной работе по формированию патриотизма, воспитания в советском человеке чувства горячей любви к Родине, готовности защищать ее до последнего дыхания, работы, которая проводилась в нашей стране в условиях нарастания мировой военной опасности и осуществлялась и при активном участии профсоюзов.

В условиях нарастания мировой военной опасности в стране стало уделяться большое внимание организации массовой политической, оборонной и спортивной работе.

В 1927 - 1947 гг. массовую военную работу в учебных заведениях, на предприятиях, в колхозах и совхозах производила добровольная, общественная, оборонно-патриотическая организация граждан СССР «Общество содействия обороне, авиационному и химическому строительству» (Осоавиахим). Профсоюзные организации совместно с Осоавиахимом вели активную пропаганду военных знаний, стрелковую подготовку, преподавали основы военного дела и защиты от воздушно-химического нападения, создавали на предприятиях и в учебных заведениях различные кружки: стрелковые, радистов, авиа, парашютистов, санитарные и др., в которых без отрыва от производства обучались тысячи зауральцев.

Так, на 1 мая 1927 года в городских ячейках Осоавиахима было 2.914, 1 мая 1928 года – 3,197, в 1929 году – 2,640 человек. Ярким примером работы ячеек Осоавиахима является оборонно-массовая работа Петуховского района в 1932 году: было распространено 176 осоавиахимовских билетов, принято в члены Осоавиахима- 127 человек, проведено стрельбищ в бригадах - 169, засеяно в пользу обороноспособности страны - 22 га земли и т.д.

В 1935-1936 гг. комсомол Зауралья, совместно с профсоюзными организациями, участвовал в проведении военно-технического экзамена, выполнении норм на получение оборонных значков. В Шадринске, Кургане, Далматово по инициативе молодежи были построены парашютные вышки, в Кургане, Шадринске и Каргаполье - тиры, в Кургане открыты планерная и кавалерийская школы.

В предвоенные годы (1938 - июнь 1941) в условиях приближения военной опасности активизировалась оборонно-массовая и военно-физкультурная работа. ВЦСПС и ЦК отраслевых профсоюзов обсуждали на своих пленумах, заседаниях президиумов и контролировали состояние работы оборонных обществ, помогали им, разработали мероприятия по совершенствованию военно-патриотического воспитания молодежи.

Активизировалась деятельность Осоавиахима. В Курганском районе к началу 1938 года насчитывалось 3.080 осоавиахимовцев. В Каргапольском районе ряды членов Осоавиахима только за 1939 год выросли на 550 человек, а всего к началу 1940 года в районе было 1.855 членов этого общества.

В Кургане с 1 марта 1938 года работал аэроклуб. Здесь были, при активном содействии профсоюзов Курганской области, организованы два кружка планеристов. Позднее при Курганском аэроклубе была создана школа летчиков. Популярным в те годы было обучение прыжкам с парашютом. Кружки парашютистов были, например, в сельхозтехникуме, школе №14. За 1937 год на стадионе железнодорожников было совершено 1750 прыжков с парашютом. К ноябрю 1938 года Курганским районным советом Осоавиахима в организациях города было создано 6 парашютных кружков, которыми было охвачено более 120 допризывников. 120 заявлений было подано в Курганский аэроклуб от юношей, желавших без отрыва о производства стать пилотами и инструкторами летного дела.

25 октября 1938 года при Курганском райсовете Осоавиахима при непосредственном участии профактивистов Зауралья, были организованы и начали работу месячные курсы инструкторов противохимической обороны (ПВХО). В оборонных кружках молодежь готовилась к сдаче норм на оборонные значки. Комсомолец Мезенцев М., рабочий Курганского машзавода, писал в районную газету: «Я люблю свою Родину и усердно готовлюсь к обороне, если враг попытается напасть на ее священные рубежи... К призыву я готовлюсь повседневно, изучаю оборонную технику. К дню призыва решил сдать нормы на значки «Ворошиловский стрелок» и ПВХО. Все допризывники нашего завода успешно готовятся к призыву, хотят на призывной пункт прийти всесторонне подготовленными, чтобы быть грамотными и физически крепкими бойцами РККА».

При непосредственном участии профорганизации организованно велась военно-патриотическая работа в Курганской школе комбайнеров. В 1938-39 уч.г. здесь работало 12 кружков ПВХО, 4-6 -стрелковых. Из 283 учащихся 273 сдали нормы на значок ПВХО, и 57 - «Ворошиловский стрелок», 29 - изучали станковый пулемет и 46 - бронетанковое дело.

В Каргапольском районе в 1938 году оборонные значки имели 552 человека, а в 1939 году - 946 человек.

В Курганском районе в 1938 году нормы ПВХО сдали 889 человек и 454 сдали нормы на значок «Ворошиловский стрелок». 49 призывников Черемуховского сельского совета Курганского района направлялись в ряды Красной Армии, имея оборонные значки ПВХО, ГСО и «Ворошиловский

стрелок», нормы на них они сдали на «хорошо» и «отлично». 80% призывников Курганского района в 1938 году имели значки «Ворошиловский стрелок».

В системе оборонно-массовой работы важную роль играла деятельность общества Красного креста, добровольного общества помощи военнопленным, больным и раненым воинам (начало которому было положено в 60-х годах XIX века). В конце 30-х годов повсеместно организовывались курсы медсестер, санпосты, санитарные дружины, в которых без отрыва от производства и учебы готовили медицинских сестер и санинструкторов. На страницах газеты «Красный Курган» велась рубрика «В помощь изучающему военно-санитарное дело», которая сыграла немаловажную роль в пропаганде медицинских знаний среди молодежи, желавшей получить специальность медицинского работника, сдать нормы на значок «Готов к санитарной обороне» (ГСО). Большую организационную работу в этом направлении сыграли профсоюзные организации Зауралья, участвуя в наборе желающих изучить санитарное дело и оборудуя места для обучения молодежи.

Тысячи девушек накануне войны сдали нормы на значок ГСО. В городе Кургане к началу Великой Отечественной войны насчитывалась 21 санитарная дружина, в которых обучалось 609 девушек, на курсах медсестер учились 45 человек. В Белозерском районе было сформировано 9 сандружин, в которых обучалось 254 девушки, в Петуховском районе - 5 сандружин, в которых занимались 105 девушек.

Активизации оборонно-массовой работы служила организация дней и недель обороны, проводимых на предприятиях города, района под руководством заводских и местных комитетов. В эти дни открывались выставки, посвященные Красной Армии, читались лекции о международном положении, на военные темы, проходила сдача норм на оборонные значки, организовывались спортивные соревнования, демонстрировались фильмы на военную тематику, ставились спектакли.

Большое внимание в 30-е годы уделялось физическому воспитанию молодежи, выработке у нее выносливости, физической закалки, мужества. Этому служило развитие физкультурного движения в стране. Профсоюзы Зауралья активно включились в организацию и проведение соревнований по разным видам спорта, спартакиады и массовые кроссы.

Основой физкультурного движения был комплекс «Готов к труду и обороне» (ГТО), особое внимание в котором уделялось военно-прикладным видам спорта.

Комсомолка Руковишникова в письме в редакцию газеты «Красный Курган» писала: «Я имею три оборонных значка и твердо решила сдать норму на значок «Готов к труду и обороне», чтобы не только уметь хорошо стрелять, но и быть физически крепким, выносливым бойцом своей Родины». Она организовала среди девушек физкультурный кружок, в котором ее подруги приобретали физическую закалку и сдавали нормы на значок ГТО.

В статье «За массовость в физкультурном движении», помещенной в районной газете «Красный Курган» в июле 1939 года, говорилось: «ГТО является гордостью всех юношей и девушек страны...Нужно помнить и не забывать, что хорошие советские физкультурники - это славный резерв доблестной Красной Армии и Военно-Морского Флота».

18 июля 1939 года первый раз отмечался Всесоюзный день физкультурника. Молодежь города Кургана активно готовилась к проведению этого праздника. Курганский районный комитет ВЛКСМ, комитет физкультуры и спорта при активном участии профактивистов наметили следующие мероприятия по проведению спортивного праздника: легкоатлетический кросс, эстафета, массовая сдача норм на оборонные значки, сдача норм на значок «Готов к труду и обороне», военизированный поход на 15 километров.

Все газеты страны и районная газета «Красный Курган» отмечали, что «первый Всесоюзный день физкультурника проводится в напряженной международной обстановке. Фашистские агрессоры, разжигая пожар империалистической войны, пытаются направить острие этой войны против советского государства. Почетный долг и священная обязанность физкультурников - всегда находиться в состоянии мобилизационной готовности перед лицом опасной войны, овладевать военным делом, крепить оборонную мощь Родины».

Важным элементом в воспитании будущих бойцов являлись военизированные походы и военно-технические игры, во время которых закреплялись приобретенные знания и навыки. Так, военно-техническая игра была организована между Курганской медицинской школой и школой комбайнеров в апреле 1938 года.

Значительная оборонно-массовая работа была проведена при активном участии профкома предприятия на Курганском железнодорожном узле. За 1939 год здесь в члены Осоавиахима было принято 3 тысячи человек, подготовлено 517 «Ворошиловских стрелков» и 3244 значкиста ПВХО. Организовано 40 походов в противогазах. Паровозные бригады в противогазах провели 45 поездов с повышенной скоростью.

Коллектив студентов и преподавателей Шадринского учительского института, организованные комсомольской и профсоюзной организациями учебного заведения, в феврале 1940 г. совершил ночной военизированный поход на 26 километров в село Красномылье. Задачей похода являлось проведение учебно-тактического занятия - оборона и наступление на обороняющегося противника с попутной организацией разведки и сторожевой охраны на месте. В селе совместно с колхозниками был проведён митинг, посвященный 22-й годовщине Красной Армии.

Одной из форм участия населения в укреплении обороноспособности страны было приобретение билетов Осоавиахима, активными участниками в ее реализации стали профсоюзные организации - в цехах провели собрания, на которых обязались провести реализацию билетов в срок и образцово.

Между городами, районами, предприятиями развернулось социалистическое соревнование за лучшую подготовку призыва.

Дни призыва стали в стране традиционными праздниками.

Допризывники-рабочие Курганского племсовхоза А.А. Шушарин и И.Ф. Федоров, готовясь ко дню призыва, сдали нормы на три оборонных значка каждый - «Ворошиловский стрелок», ГСО, ПВХО. Они подали заявление на имя Наркома обороны СССР с просьбой досрочно призвать их в ряды Красной Армии. В своем заявлении они писали: «Всю свою жизнь мы решили посвятить службе советскому народу в вооруженных силах, хотим быть полноценными командирами нашей доблестной Красной Армии». Это одно из многочисленных свидетельств глубокого патриотизма молодежи и любви к Красной Армии.

Война СССР с Финляндией (декабрь 1939 - март 1940) выявила слабые стороны в подготовке Красной Армии к современной большой войне. На основе решений Мартовского (1940 г.) пленума ЦК ВКП(б), который отметил «тепличные» условия сдачи норм на оборонные значки, в первичных организациях совместно с профсоюзами вместо кружков создавались группы из 10-15 человек, команды из 4-х групп, отряды из 2-3 команд, к руководству которыми привлекались офицеры запаса. Оборонно-массовая работа поднялась на более высокий уровень.

За год в Курганской области подготовлено 240 значкистов ГТО в соответствии с планами совета физкультуры. Все призывники колхоза «Ударник» пошли в ряды Красной Армии значкистами ГТО, одновременно имея все остальные оборонные значки. В колхозах «Большевик», «Гудок», имени Молотова все комсомольцы учились в военно-физкультурных учебных подразделениях.

В годы, предшествовавшие Великой Отечественной войне, многим зауральцам пришлось держать серьезный боевой экзамен в сражениях с японскими милитаристами на реке Халхин-Гол и у озера Хасан. Неувядаемой славой увенчаны имена зауральцев, погибших, защищая Родину, в эти годы, удостоенных звания героя Советского Союза: А.Киселев, А.Ватагин, П.Залесов, А.Плотников, и воспитанники Курганского аэроклуба - первые в СССР ставшие дважды Героями Советского Союза - С.Грицевец и Г.Кравченко.

С самого начала войны Южное Зауралье стало местом формирования целого ряда воинских частей и соединений. Одной из первых воинских частей, созданных в Кургане, был 32-й запасной лыжный полк. Он был создан 25 августа 1941 года. «Белые призраки», так называли этих воинов, сражались на Западном, Северо-Западном, Калининском, Ленинградском и Карельском фронтах. За годы войны полк подготовил и отправил на фронт 15-ю отдельную лыжную бригаду, 5 батальонов, десятки маршевых рот и команд общей численностью до 20 тысяч человек.

Почти одновременно с запасным лыжным полком на Увале был сформирован 25-й стрелковый полк.

В грозные ноябрьские дни, когда враг рвался к Москве, на помощь столице спешили сибирские и уральские воинские части. Среди них была 369-я стрелковая дивизия, состоявшая из 1223-го, 1225-го, 1227-го стрелковых полков, формировавшихся в Кургане. С декабря 1941 года дивизия непрерывно принимала участие в кровопролитных боях под Ржевом и Великими Луками, форсировала Днепр, освобождала Брянск, Могилев, Минск, Вильнюс, Гданьск, Щецин. За образцовое выполнение боевых заданий дивизия награждена орденом Александра Невского. Боевой путь ее закончился в мае 1945 года на Эльбе.

В декабре 1941 года в Кургане и его окрестностях формируется 165-я стрелковая дивизия. 23 февраля 1942 года дивизия приняла военную присягу, а первое боевое крещение наши земляки получили 5 июня на левом берегу Волхова у печально известного кровопролитными схватками поселка Мясной Бор. Противником курганцев была хваленая дивизия СС «Адольф Гитлер». И хотя зауральцы понесли большие потери, но поединок выдержали с честью.

За участие в операции «Багратион» и вклад в освобождение Польши дивизия получила почетное наименование Седлецкой и удостоена ордена Красного Знамени. За успешные боевые действия в Висло-Одерской операции дивизия награждена орденом Кутузова II степени. Боевой путь курганских стрелков закончился участием в Берлинской военной операции.

Наряду с проведением мобилизации и формированием воинских частей, большое внимание в годы Великой Отечественной войны уделялось военному обучению населения, подготовке кадров младшего и среднего комсостава для фронта. Только в Кургане к концу июля в полк народного ополчения вступило 3349 человек. К 7 августа полк народного ополчения был полностью сформирован. В системе всеобщего военного обучения усиленными темпами готовились снайперы, пулеметчики, автоматчики, минометчики, лыжники. К декабрю 1942 года в городах и районах было подготовлено 1753 медсестры и 675 сандружинниц. Около 80 процентов из них были направлены в действующую армию.

Все это является доказательством огромной идейно-политической и оборонно-массовой работы, проведенной советскими, партийными, комсомольскими и профсоюзными организациями Зауралья, направленной на формирование чувства патриотизма у советской молодежи и готовности достойно встретить противника, посягнувшего на честь и независимость Родины.

Список использованных источников:

1. Материалы к отчету Уралпрофсовета VI Уральскому съезду профсоюзов - Свердловск, 1932 С. 19.

2. Очерки истории Курганской областной организации КПСС.- Челябинск, 1978.

3. Товарищ комсомол,- Т. 1- М., 1968 - С.587.

4. Коурова И Г. Подготовка уральского студенчества к защите Отечества в предвоенные годы (1938-июнь 1941 гг.). Культура Зауралья: исторический опыт и уроки развития.// Курган, 1997.

5. Очерки истории Курганской областной организации КПСС,- Челябинск, 1978.

6. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.

Солодовников С.Д.- студент 3 курса
Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»
Научный руководитель:
Лагутина Н.А. – декан социально-экономического факультета

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗВИТИИ ВОЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Отмечая 70-летие победы в Великой Отечественной войне, мы еще раз убеждаемся в том, какой огромный духовный потенциал несет сегодня эта славная победа советского народа.

Перед войной Южное Зауралье входило в состав Челябинской области и представляло собой сельскую глубинку с традиционным провинциальным укладом жизни.

До войны в Курганской области работало 6805 предприятий. Но крупных промышленных предприятий здесь почти не было. Так выглядела динамика **развития** производства к началу образования Курганской области:

Таблица 1 - Динамика **развития** производства к началу образования Курганской области

Годы	Средние предприятия			Мелкие предприятия			Вся промышленность		
	Предприятий	Рабочих	Валовая продукция млн. р.	Предприятия	Рабочих	Продукция млн. р.	Предприятия	Рабочих	Продукция млн. р.
1940	422	20566	181850	9747	13476	61789	10169	34042	253736
1941	437	21431	184866	8923	12104	52866	9360	33535	474495
1942	458	31010	431897	7009	11372	42598	7467	42382	474495
1943	498	34212	586509	6307	11616	42165	6805	45228	628714

К отраслям пищевой промышленности относилось 2391 предприятие, муку и крупу производило 1060 предприятий, 60 - делали сыр, 47- перерабатывали мясо. С самого начала войны многие из них стали работать на нужды фронта. Маслозаводы приступили к производству казеина для авиационной промышленности. Курганская артель "Новость", Петуховская, Щучанская, Куртамышская и другие артели готовили армейские полушубки и

белье. Курганская промартель "Кошмокат" и Шадринский "Красный пимокат" начали выпускать армейские валенки. На базе оборудования Курганской музыкальной фабрики было организовано производство лыж для Красной Армии. Но в основном Курганская область была поставщиком продуктов питания для воюющей Красной Армии.

Война резко изменила жизнь в Зауралье. В первые месяцы войны страна быстро теряла большие территории. Нарушались производственные связи кооперирующихся для производства военной продукции предприятий. Чрезвычайная ситуация привела к необходимости эвакуации стратегически важных промышленных предприятий вглубь страны.

С первых дней войны главнейшей задачей профсоюзных органов стала всесторонняя помощь действующей армии, которая, сдерживая врага, вела тяжелые оборонительные сражения. Многие предприятия, производившие гражданскую продукцию, переходили на выпуск вооружений и боеприпасов. Фронт и тыл превращались в единый боевой лагерь. По решению ЦК ВКП(б) был создан Совет по эвакуации под руководством Н. М. Шверника. 27 июня 1941 года ЦК ВКП /б/ принимает постановление "О порядке вывоза и размещения людских контингентов и ценного имущества".

Назначение Н.М.Шверника на пост председателя Совета по эвакуации не случайно и объясняется прежде всего тем, что он, безусловно, пользовался высоким авторитетом у трудящихся. Н.М.Шверник как руководитель ВЦСПС, располагая огромным и хорошо организованным снизу доверху профсоюзным аппаратом, мог наиболее эффективно обеспечить эвакуацию предприятий, демонтаж и отправку машин, станков и оборудования в глубокий тыл. Кроме задач перебазирования предприятий в глубь страны, это назначение возложило на профсоюзы ответственнейшую роль в создании необходимых условий для труда и жизнедеятельности рабочих и служащих этих заводов и фабрик на новом месте, освоении и увеличении выпуска оружия и боеприпасов, наращивании производства одежды, обуви и другого обмундирования для армии, обучении населения основам военного дела и самозащиты от воздушных налетов врага. Профсоюзным организациям предлагалось широко привлекать на производство женщин вместо ушедших на фронт мужчин, повсеместно создавать на предприятиях и в учреждениях краткосрочные курсы по подготовке медсестер и сандружинниц, а также помочь населению овладеть минимумом медицинских знаний и умений для оказания помощи раненым и пострадавшим во время вражеских обстрелов и бомбежек.

Вся многогранная деятельность профсоюзов должна быть подчинена единому закону - все для фронта, все для победы над врагом.

На Урал, в Западную Сибирь, Среднюю Азию перебазировали предприятия оборонного комплекса, металлургии. В Челябинскую область прибыло 400 крупных и средних предприятий. В Курганскую область было эвакуировано 15 крупных заводов и цеха отдельных предприятий.Рабочим и инженерно-техническим работникам приходилось трудиться в экстремальных условиях. Часто, не ожидая окончания строительства заводских помещений,

рабочие устанавливали станки и оборудование под открытым небом или временными навесами и начинали производить продукцию, необходимую фронту. Особенно тяжелыми стали зимние месяцы 1941-1942 годов. Сорокаградусные морозы, недоедание, неустройство быта были страшными испытаниями выносливости и мужества рабочих и служащих эвакуированных заводов и фабрик. На многих предприятиях установка станков и оборудования шла круглые сутки, люди забывали о сне, отдыхе и пище, они по двенадцать-шестнадцать часов, а иногда и целыми сутками оставались на стройплощадках. Всем руководящим профсоюзным работникам предписывалось считать себя мобилизованными. Вся работа профсоюзов сосредоточилась в это время в первичных профорганизациях, профсоюзных группах, так как в бригаде, на участке и в цехе непосредственно решалась судьба успешного выполнения заданий фронта.

Курганская земля приняла оборудование Гомельского завода сельскохозяйственного машиностроения. Оно разместилось в цехах и подсобных помещениях Курганского машиностроительного завода, а также на ближайших складах других предприятий. Вместе с оборудованием прибыло 468 человек. Оперативно была организована работа 7 производственных цехов. Для предприятия было построено дополнительно 2500 $м^2$ производственных площадей. На них было смонтировано 296 станков. Уже в ноябре 1941 года на заводе трудилось 1813 человек.

За годы войны количество работающих на нем выросло с 350 до 4300 человек, а выпуск продукции на заводе - 21,5 раз. Завод выпускал сортировку "Клейтон" и оборонную продукцию. Более ритмично предприятие стало работать с 1943 года. Обеспечивалось полное выполнение планов по производству продукции. Было выпущено сверх плана продукции на 4,6 млн. рублей. План производства военной продукции перевыполнялся. Этому способствовало развернувшееся по инициативе профсоюзов социалистическое соревнование по перевыполнению сменного задания, особенно масштабным оно было на Курганском заводе дорожных машин. Стахановцы и ударники производства составляли 85% рабочих – сдельщиков. Так, слесарь Демидов Н.И. выполнял за смену по две нормы выработки. Кузнец Горохов В.И. выполнил за год 3 производственных нормы.

С целью повышения эффективности производственного процесса на заводе широкое развитие получило движение рационализаторов и изобретателей. Распространению опыта рационализаторов активно способствовали через выпуск информационных листовок и боевых листков профсоюзы. Так, например, на Курганском заводе дорожных машин было усовершенствовано движение потока изготавливаемой продукции на основных участках посредством расстановки оборудования по цепочке, оригинально был решен вопрос о транспортировке деталей от операции к операции. В результате этой рационализации путь между инстанциями сократился со 126 до 21 метра, то есть в шесть раз. Работа каждого теперь была видна по цепочке.

Был пересмотрен технологический процесс и режим резанья металлов в соответствии с технологическими данными станков, а также был внедрен целый ряд оргтехнических мероприятий. Это позволяло увеличить производительность труда, сократить число работающих и улучшить качества продукции. В производство внедрено было ряд новых технологий.

На заводе "Уралсельмаш" в 1942 году было освоено безобработочное "кокильное" литье корпусов снаряда. Это дало большую экономию чугуна и кокса. За девять месяцев 1942 года литейный цех сэкономил 90 вагонов чугуна, более сотни тонн стержневой массы и 300 тыс. рублей. Выпуск продукции литейного цеха вырос в четыре с половиной раза. В целом на заводах Кургана системы НКМВ в результате реализации рационализаторских предложений была достигнута экономия в 2 млн. рублей.

Вопросы трудовой дисциплины обсуждались на рабочих собраниях по цехам. Это позволяло поднять трудовую дисциплину на предприятиях.

Завод дорожных машин был создан на базе эвакуированного Кременчугского завода дорожных машин им. Сталина. Сюда прибыло незначительное количество оборудования и материалов. С ними приехали 38 квалифицированных специалистов и рабочих. Перед руководством встала задача не восстанавливать завод, а полностью его организовывать. Приходилось изыскивать оборудование и материалы, обучать производственным операциям рабочих. Под завод отдали погоревшее здание драмтеатра и переконструировали его под завод. Необходимо было подготовить всю техническую документацию. В декабре 1941 года было получено правительственное задание: освоить и начать выпускать огнеметы системы инженера Клюева. Был создан специальный цех, который возглавлял сам изобретатель, прибывший в. Курган с группой специалистов с московского завода "Калибр". Напряженно трудились все - от инженера до простого рабочего. И задание было выполнено.

В 1942 году завод получил задание на выпуск бензоцистерн на шасси "ГАЗ- А" для заправки горючим самолетов. Первую серию бензозаправщиков подготовили после получения чертежей, Но в практической работе стали выявляться недочеты. Был создан свой тип бензозаправщика. Разработанная заводом конструкция была признана образцовой и была предложена для внедрения на других аналогичных заводах страны.

В течение 1943 года завод продолжал работу по освоению новых машин, по унификации узлов и механизации трудоемких процессов. Полностью освоен новый, более мощный тип бензозаправщика Б3-43. В ряде узлов машины была произведена замена цветного металла на другой. Подобная рационализация дала экономию цветного металла 12,4 тонны. Общая годовая экономия от конструкторских новаций составила 518 тыс. рублей и экономия металла - 460,5 тонн. В целом объем произведенной продукции на заводе дорожных машин в 1943 году увеличился против выпуска предыдущего года в 2,5 раза, а по бензозаправщикам в 3 раза. Завод имел хорошие экономические показатели. Он работал рентабельно, давал прибыли государству 225 млн. рублей.

Заметное место в Кургане занимал завод деревообрабатывающих станков. Завод был эвакуирован из г. Черкассы и с декабря 1941 года начал выпускать необходимую для фронта продукцию. В результате в г. Кургане появился новый завод, давший фронту за годы войны продукции на 162,3 млн. рублей. По сравнению с довоенным временем выпуск продукции на заводе вырос в 11,9 раза, а количество рабочих и специалистов выросло в 2,5 раза. Себестоимость продукции на заводе в 1944 году в сравнении с 1941 годом составила 44,6%. Среднегодовая выработка рабочего выросла в 6,5 раз. Многие труженики предприятий были награждены правительственными наградами.

Машиностроительный завод им. Петровского прибыл из г. Черкассы и был размещен в помещении музыкальной фабрики г. Кургана. При активном участии профсоюзов к концу года здесь были построены и оборудованы необходимые помещения. Но работать начали в условиях, когда не хватало 30% оборудования, 70% моторов, был большой недостаток материалов и транспорта. В Курган прибыл также Московский терпиниоловый завод и завод сложных эфиров, Одесская трикотажная фабрика.

Целый ряд заводов и отдельных цехов предприятий прибыло в г. Шадринск. Так, на фабрике "Красный Октябрь" было установлено оборудование прибывшего Московского автомобильного завода. На базе моторемонтного завода "Вторая пятилетка" смонтировано оборудование Московского завода им. Калинина и Прилучского завода ППО. На складских помещениях разместилось три завода: Московский радиозавод, Юрюзанский подковный завод и Запорожская швейная фабрика им. Володарского – всюду в организации производства и решении бытовых вопросов активное участие принимали профсоюзные организации.

Эвакуированные предприятия разместились в ряде районов области. В Шумихинском районном Доме культуры был размещен цех Московского первого подшипникового завода. Здесь же, в Шумихе, появился Запорожский завод ППО, на котором изготавливаются насосы, а потом и мины для фронта. В декабре 1941 года в р.п. Варгаши был создан завод ППО на базе оборудования Ново - Торжского завода Калининской области. Завод производил бензоцистерны на автоприцепах и химические мины. В катайской МТМ разместился Мелитопольский насосно-компрессорный завод.

Зауральский край не обладал достаточной материальной базой и финансовыми возможностями, поэтому наплыв сюда одновременно такого количества техники, оборудования и людей приводил к необходимости оперативного решения производственных и особенно бытовых вопросовсилами партийных, хозяйственных, профсоюзных организаций.

Все эвакуированные предприятия в Южном Зауралье начали выпускать продукцию уже к весне 1942 года, в этом была большая заслуга профсоюзов Зауралья. 26 августа 1941 года руководство завода "Уралсельмаш" сообщило Курганскому горкому партии об отгрузке первой партии боеприпасов. Это было наиболее крупное предприятие края. Завод располагал достаточными производственными площадями, необходимым оборудованием и станками.

Быстро росло число работающих на заводе. Если на прежнем машиностроительном заводе работало 350 рабочих, то теперь на новом предприятии- **4300** человек. Выпуск продукции на заводе вырос в 21,5 раза против выпуска **продукции** в 1941 году. Основной продукцией здесь были 82-миллиметровые осколочные и химические мины.

За 1942 год на предприятиях союзно-республиканской промышленности было произведено 4,2 млн. осколочных, химических, дымных и агитационных мин, 1,1 млн. ручных гранат РГ-42,2,9 млн. деталей Л1 /сопло к снаряду М-13/, 360 химических авиабомб.

В целом на начальном этапе войны зауральцы смогли перестроить производство на военный лад. Был начат выпуск необходимой продукции для победы над врагом. Именно благодаря трудовому подвигу рабочих коллективов, деятельность которых направлялась партийными, комсомольскими и профсоюзными организациями, в декабре 1941г. было приостановлено падение промышленного производства.

Масштабы производства в Курганской области в 1943-45 годах значительно возросли. Все союзно-республиканские предприятия Курганской области в 1944 году выпустили продукции на 640 млн. рублей. Это было в 2,7 раза больше, чем в 1941 году. Количество рабочих за это время выросло с 33,5 тыс. до 55 тыс. человек. На предприятиях создавались новые профсоюзные организации, решавшие вместе с местными органами важнейшие вопросы социально – трудовых отношений на производстве. Предприятия Курганской области давали стране широкий ассортимент промышленной продукций. Кургансельмаш выпустил свыше 3 млн. мин, 7496 сортировок "Клейтон", 1323 молотилки БР - 23, 79 строгальных станков; Шадринский автоагрегатный завод. - автопродукции на 1,2 млн рублей.; Полиграфмаш, кроме широкого спектра военной продукции, выпустил 250 помп, 42 токарных винторезных станка, 15 тягальных машин; Шадринский завод № 649 - телефонные аппараты и комплекты к ним; Катайский насосно-компрессорный завод - 118 тыс. осколочных мин, 1883 насоса, 150 компрессоров; Чумлякский завод ППО- 50 тыс. танковых и 47,6 тыс. гражданских огнетушителей, 680 запасных баллонов; Варгашинский завод ШО - 4860 химических авиабомб ХАБ-100, 303 автоцистерны, 27 пожарных автомашин. Это результат совместной работы партийных, профсоюзных организаций и трудовых коллективов Зауралья.

С расширением промышленного производства в крае все больше ощущался недостаток электроэнергии, В городах Кургане и Шадринске были маломощные электростанции. Нужно было находить решения, позволяющие расширить их мощности. В результате предпринятых усилий специалистов и трудовых коллективов мощность Курганской ТЭЦ к началу 1943 года возросла в два раза, а мощность Шадринской ТЭЦ к сентябрю 1942 года возросла в шесть раз.

Серьезно осложнилась и жилищная проблема. Десятки тысяч эвакуированных нужно было обеспечить жильем. Для жилья часто использовались полуподвальные помещения городов и поселков. После их капитального

ремонта (вся эта работа легла на плечи местных органов власти и профсоюзы) эти помещения использовались под жилье.

Более активной стала работа на предприятиях Зауралья по подготовке и переподготовке кадров. Большую организующую работу по решению данного вопроса совместно с местными органами власти вели профсоюзные активисты.

В начале войны появились краткосрочные формы подготовки работников массовых профессий. Обучение в ремесленных училищах было сокращено до года, а в школах ФЗУ- до 4-5 месяцев. Вносились изменения в учебные программы. Временно прекращалось преподавание теоретических и специальных дисциплин. Решающее значение в подготовке кадров массовых профессий приобрело обучение без отрыва от производства - индивидуальное и бригадное. На предприятиях создавались учебные производственные цеха и технические кабинеты. Были созданы стахановские школы, специальные курсы и кружки, где сотни рабочих повышали свои знания, овладевали дополнительными профессиями. В профсоюзных группах составлялись списки рабочих для обучения новым специальностям или повышения квалификации, организовывалось непосредственное обучение рабочих без отрыва от производства. Так, за восемь месяцев 1942 года на заводе "Уралсельмаш" было подготовлено 688 рабочих разных специальностей, 464 человека закончили курсы повышения квалификации. Мастер литейного цеха депо станции Курган т. Криволапов в своем цехе подготовил 24 человека по специальности формовщика.

В годы Великой Отечественной войны шел процесс становления совершенно новой производственной инфраструктуры края. Здесь работало 498 крупных и средних предприятий, на которых трудилось 34,2 тыс. человек. Но наиболее заметный вклад в развитие экономики края внесли 13 союзно-республиканских предприятий, где работало 15 870 человек.

В годы войны в связи с образованием Курганской области зауральский край начал превращаться из аграрного в аграрно-индустриальный. Уровень промышленного производства к концу войны превзошел 1913 год в 20 раз. Произошли структурные изменения в промышленности. Если до войны основная доля промышленного производства принадлежала пищевой промышленности, то к концу войны ведущее положение занимает машиностроение и металлообработка, которые составляли теперь 65% общего объема валовой продукции края.

Труженики Зауралья, которые видели свой гражданский и патриотический долг в самоотверженном труде, сумели успешно решить поставленные перед ними задачи.

Список использованных источников:

7. Правда. -1941.-23 июня.

8. Красный Курган. - 1941. - 24 июня; Мозин М.М. Фронт и тыл - едины // Зауралье в годы Великой Отечественной войны: материалы научно-практической конференции - Курган, 1995.

9. Агарышев П.Г. Роль Урала в вооружённой защите Родины // Зауралье в годы Великой Отечественной войны: материалы научно-практической конференции- Курган, 1995.

10. Курганская область в цифрах за 60 лет: Стат. сб. - Курган, 2003; Подливалов В.В. Южное Зауралье в годы Великой Отечественной войны: Монография - Курган: Изд-во КГУ, 2009.

11. Курганская область в цифрах за 60 лет: Стат. сб. - Курган, 2003. - С. 56.

12. Кодинцев А.Я., Подливалов В.В., Федченко М.Н. Экономика южного Зауралья периода Великой Отечественной войны и первых послевоенных лет (1941-1953 гг.). - Курган, 2004. - С. 44.

13. Этих дней не смолкнет слава. Зауралье и зауральцы в годы Великой Отечественной войны: Сб. статей.-Курган, 2005.

Наука и молодежь XXI века: сборник научных трудов студентов и молодых ученых. Вып.11. / Редколлегия: Роговая В.Г., Косовских С,В., Роговой А.И. – Курган: КФ ОУП ВПО «АТиСО», 2015. – 255 с.

Статьи публикуются в авторской редакции.

Объем 15,9 п.л. Тираж 100 экз. Формат А4. Заказ № _____

Подписано в печать _____ Отпечатано в типографии _____