

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
г. Курск, Россия
ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления»,
г. Курск, Россия
УО «Институт предпринимательской деятельности»,
г. Минск, Беларусь
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк, ЛНР

Современная наука: вопросы теории и практики

II заочная международная научно-практическая
конференция
Сборник материалов конференции



г. Курск

14-15 декабря 2017 г.

Организационный комитет

Председатель организационного комитета:

Кликунов Николай Дмитриевич – к.э.н., доцент, проректор по научной работе и инновационному развитию

Члены организационного комитета:

- Костина Л. Н. - проректор по учебной работе ГОУ ВПО «ДонАУиГС», кандидат наук по государственному управлению, доцент, г. Донецк, Донецкая Народная Республика;
- Швердов В.В. – первый проректор УО «Институт предпринимательской деятельности», к.б.н., доцент, г. Минск, Республика Беларусь;
- Зюкин Д. В. – директор ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления», к.э.н., доцент, г. Курск, Россия;
- Гусева И. В. – декан подготовки бакалавров Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.п.н, доцент, г. Курск, Россия;
- Огорокова Н. С. – декан факультета подготовки магистров Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, г. Курск, Россия;
- Еськова Н. А. – заведующая кафедрой УиСО Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.г.н., доцент (координатор конференции), г. Курск, Россия;
- Огороков В. М. – заведующий кафедрой экономики Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.э.н., доцент, г. Курск, Россия;
- Вережкина Ю. И. – заведующая кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, к.и.н, г. Курск, Россия.

Современная наука: вопросы теории и практики. Сборник материалов II международной научно-практической конференции (14-15 декабря 2017 года) – Курск - 2017 - с. 157

Сборник материалов конференции содержит научные статьи отечественных и зарубежных авторов рассматриваемых современные вопросы науки и практики.

Ответственность за точность цитат, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых статей. Материалы публикуются в авторской редакции.

© ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г. Курск, Россия

© УО «Институт предпринимательской деятельности», г. Минск, Беларусь

© ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ЛНР

© ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления», г. Курск, Россия

© Авторы опубликованных статей

Содержание

Чичиль Анна Владимировна, Кузьмина Светлана Николаевна Культура, образование и воспитание, как стратегические механизмы формирования и обеспечения человеческого потенциала страны	6
Стецура Елена Дмитриевна Инновации в управлении человеческими ресурсами: от традиционного к инновационному	11
Абрамова Марина Григорьевна, Федорова Елена Ивановна Муниципальные казенные учреждения, их правовой статус и структура: постановка проблемы (на примере МКУ «централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска)	16
Алпатов Алина Константиновна, Еськова Наталья Анатольевна Оценка и направления усовершенствования конкурентоспособности туристических предприятий	19
Веровкина Юлия Ивановна Влияние гражданских объединений Белоруссии на политическое развитие республики (1985-1991)	26
Виноградова Маргарита Владимировна, К вопросу о различиях в познавательных способностях мужчин и женщин	32
Винюкова Светлана Анатольевна, Додурова Елена Олеговна, Компенсации части родительской платы родителям детей, посещающих образовательные организации, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования: порядок обращения и выплаты	36
Гусева Ирина Васильевна, Зюкин Дмитрий Викторович Профессиональное выгорание: психологический и управленческий аспект	39
Еськова Наталья Анатольевна, Коваль Виталий Сергеевич Деятельность учреждений социальной сферы: правовой статус и направления деятельности ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района Курской области	42
Закурдаева Виктория Викторовна, Федосенко Ирина Анатольевна Материально-техническая база учреждений СПО как основа их функционирования: анализ ОБПОУ «Рыльский социально-педагогический колледж»	56
Кликунов Николай Дмитриевич Примеры моделей стратегического поведения в Ветхом и Новом Завете	60
Клименко Карина Эдуардовна Развитие финансового обеспечения местного самоуправления в Российской Федерации	62

Мягкая Виктория Владимировна Комплексный проект развития территории: определение сущности дефиниции	65
Рыжикова Виктория Игоревна Потенциал эффективного развития малого предпринимательства в России	70
Долекорей Александр Викторович Особенности стратегического управления персоналом	75
Пундикова Анастасия Сергеевна Современное состояние и развитие предпринимательства в Донецкой Народной Республике	80
Рыбкина Ольга Владимировна Воспитательная работа в вузе: опыт ЧОУ ВО "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса", 2009 -2015 гг.	85
Соловьёва В.А., Зюкин Д. В. Внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами, как фактор стратегического развития современного предприятия	93
Мягкая Виктория Владимировна Анализ международного опыта применения комплексных проектов развития территорий	99
Жиляков Дмитрий Иванович Анализ реализации государственных программ в обеспечении развития человеческих ресурсов в аграрной сфере	106
Субботина Ольга Александровна Государственное регулирование международной экономической деятельности в условиях глобализации	110
Кулик Евгения Ивановна, Тарасенко Анна Александровна Особенности системы сертификации продукции	115
Шумилина Татьяна Витальевна Автоматизация, как средство повышения эффективности работы сотрудников на предприятии	121
Рудченко Галина Анатольевна, Корреляционно-регрессионный анализ энергоёмкости продукции сельского хозяйства Республики Беларусь	124
Петрушина Ольга Вячеславовна Совершенствование механизма единой региональной субсидии в области страхования на рынке зерна	128
Жиляков Дмитрий Иванович Оценка формирования и исполнения бюджета муниципального образования	132

Кликунов Николай Дмитриевич Поведение фирмы на образовательном рынке: проблема достоверности сигналов	136
Туюкбасарова Надежда Анатольевна Из опыта преподавания дисциплины «Проектирование информационных систем» студентам направления 09.03.03 Прикладная информатика	141
Горобец Виктория Сергеевна, Еськова Наталья Анатольевна Управление учреждениями сферы культуры на муниципальном уровне: постановка проблемы, опыт Щигровского района	144
Зюкин Дмитрий Викторович, Косинова Ольга Сергеевна Социальные особенности формирования трудовых ресурсов	149
Федоров Андрей Викторович, Федорова Елена Ивановна Изучение динамики компенсирующего бюджета потребителя	154

Чичиль Анна Владимировна,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», г.
Донецк,
E-mail: don.stud17@gmail.com

Кузьмина Светлана Николаевна,
директор управления академической
политики и организации образовательного
процесса ЧОУ ВО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса», г.
Курск,
E-mail: umo@mebik.ru

Культура, образование и воспитание, как стратегические механизмы формирования и обеспечения человеческого потенциала страны

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема государственной безопасности в процессе глобализации и культура общества, как главный элемент и фундамент развития нации. На современном этапе развития общества культура выступает стратегически важным элементом в обеспечении безопасности страны.

Ключевые слова: национальная безопасность, культура, общество, глобализация.

Постановка проблемы. Современная геополитическая ситуация в мире влечет за собой изменения практически во всех сферах жизни и деятельности общества, влияет на внутреннюю обстановку в стране от которой зависит ее дальнейшее развитие и уровень жизни граждан.

Актуальность. Таким образом, становится актуальной проблема обеспечения национальной безопасности посредством воспитания высокоинтеллектуального и культурного общества, которое является главным источником формирования высокого уровня жизни и поддержания благоприятного социокультурного климата внутри страны.

Объектом исследования выступает культура общества и ее составляющие компоненты, как основополагающие элементы формирования социальной системы и человеческого потенциала.

Предметом исследования выступает процесс интеграции общества и возникающие в связи с этим проблемы и угрозы.

Целью данной статьи является рассмотрение культуры общества, как основной составляющей социального феномена, формирующего как отдельно взятого индивида, так и каждую сферу человеческой жизнедеятельности, и

взаимоотношения между ними, что формирует собой человеческий потенциал страны.

В соответствии с поставленной целью, основными задачами данной статьи являются:

- Рассмотреть культуру в контексте главного инструмента развития нации;
- Определить основные факторы, влияющие на развитие культуры общества в процессе глобализации;
- Сформировать основные задачи государства, направленные на сохранение национальной культуры и безопасности государства в процессе глобализации;
- Выделить сопутствующие проблемы поддержания и развития культуры, и сформировать пути их решения.

Изложение основного материала. Общество представляет собой сложную систему отношений и взаимодействий между людьми, органичное функционирование которой зависит от четырех основных подсистем: экономика, социальная сфера, политика и культура. Культура занимает ведущее место в любой сфере жизнедеятельности человека, так как она является средством аккумуляции, хранения и передачи человеческого опыта. По своей сути она представляет своего рода информацию (знания, умения и навыки), которую общество накапливает в процессе длительно становления. Сформированная информация не передается из поколения в поколения на генетическом уровне, она сохраняется благодаря взаимоотношению людей в обществе и памятникам культуры, которые составляют культурную среду любого общества.

Учитывая, что в основе развития культуры лежат не только генетические аспекты – речь, мышление, способность к труду, свобода поведения от диктата инстинктов, которые выделили человека из животного мира и стали основой современной культуры, но и социальные аспекты жизнедеятельности человека, которые обусловили глобальную эволюцию развития.

При этом способность и функция культуры выявлять и разрешать проблемы в жизни общества определяется, благодаря историческим процессам, сформировавшим ментальные качества народа и обусловившим преемственность поколений, и перспективы развития, что носит стратегический характер для государства.

Доктор философских наук А. Сапрыкин рассматривает культуру, образование и воспитание в качестве важных сфер общественного организма, влияющих на потенциал государства, следующим образом [9]:

- именно культура является основополагающим «элементом жизни каждого человека и каждого общества»;
- не в политике и даже не в экономике, а в культуре реализуются цели общества. По мнению Н. Бердяева, «культура – вот подлинная душа народа, его самосознание и самоопределение»;
- только в культуре рассматривается и реализуется духовный мир человека, его родовое свойство, происходит приобщение к социуму;

– культура каждого народа имеет свою специфику, своеобразие и неповторимость, выражение собственного понимания мира, его «мировидение». Народ жив, пока жива его культура. Следовательно, сохранение и развитие самобытности национальной культуры, ее защита от воздействия экспансионистских культур, составляет важнейшую – стратегическую задачу государства и всех его инструментов.

В связи с этим утрату самобытности народа, размытие его культурных границ, следует рассматривать в качестве основной угрозы национальной безопасности государства, а культуру, как фундамент национальной безопасности.

Однако в процессе своего развития общество стремится к международной интеграции, к объединению в единый социальный организм, который предусматривает переход к глобальному рынку, международному разделению труда, общим правовым нормам, единым стандартам в области правосудия и государственного управления, это все представляет собой глобализацию общества. Вместе с тем эволюция развития общества не может предусматривать создание единой мировой культуры, поскольку представляет собой сложную самоорганизующуюся систему, не позволяющую обеспечить устойчивость к внешним воздействиям.

К основным факторам, влияющим на процессы глобализации и на формирование стратегического развития культуры можно отнести следующие [2; 5]:

- технологические факторы, которые определяют новый уклад развития общественного производства и новую культуру производственных отношений;
- экономические факторы, прежде всего, связанные с транснациональными промышленными корпорациями, которые влияют на формирование унифицированной производственной этики и норм поведения людей, а также теории и практики управления трудовыми коллективами;
- информационные факторы, связанные с развитием информационных сетей и технологий, когда информатизация общества превращается в глобальный социотехнологический процесс, а коммуникационные возможности человека оказывают все большее влияние на формирование его культуры;
- геополитические факторы глобализации общества, особенно борьба с новыми вызовами и угрозами экологического характера, которые способствуют формированию новой социальной среды и новой культуры.

Исходя из вышеперечисленных факторов, влияние которых будет только усиливаться, жизненно важным становится правильный выбор стратегии культурно-образовательного развития нынешнего общества.

Таким образом, для поддержания и развития стратегической направленности культуры по обеспечению безопасности государства, целесообразно выделить следующие задачи:

- разграничение функций и полномочий государства и его субъектов в сфере культуры, образования, воспитания и науки;

– решение проблемы финансирования в сфере культуры путем реального выделения бюджетных ассигнований на нужды культуры, а не с помощью частичного пересмотра бюджета в интересах приоритетного финансирования культуры;

– превращение в стратегическое направление деятельности государства сохранения и защиты культурного наследия, культурной памяти всех народов, а также приобщение людей к современным культурным ценностям;

– обеспечение надлежащего контроля качества культурных услуг, организация противодействия засилью низкопробной продукции, которую зачастую несет в себе массовая культура;

– обращение особого внимания на правовое регулирование в сфере социокультурных отношений;

– введение министра культуры в Совет Безопасности и рассмотрение культуры в качестве важного фактора национальной безопасности государства.

В нынешнее время также следует выделить проблемы и угрозы для национальной безопасности внешнего и внутреннего характера, такие как национальный, религиозный и социальный экстремизм, религиозный сепаратизм, криминализация экономики, коррупция, мошенничество и др. Среди основных причин, порождающих данные угрозы можно выделить:

– отсутствие условий, стимулов и культурных навыков для равного участия всех граждан в свободной социальной конкуренции на рынке труда и таланта;

– рост экономического неравенства людей, социальные и национальные противоречия;

– несовершенство законов;

– неэффективность деятельности государственных структур, нарушение идеалов и т.д.

Это связано с тем, что под культурой понимается ограниченный круг явлений: театры, музеи, музыку, литературу. В связи с этим скудным пониманием культуры, образовательным учреждениям необходимо вносить в образовательные программы изучение таких понятий, их сущности и значения, как религия, наука, образование, нравственные и моральные нормы людей и государства. Поскольку, как отмечал академик Д.С. Лихачев «культура представляет собой огромное целостное явление, которое делает людей, населяющих определенное пространство, из просто населения – народом, нацией», и должна состоять из вышеперечисленных компонентов [10].

Таким образом, можно сделать вывод, что культура является главным элементом, объединяющим общество, формирующим его ментальные качества и человеческий капитал, выступает преобразующим звеном в любой сфере жизнедеятельности человека. В процессе глобализации общества, безопасность государства и сохранение национальной культуры ставится под угрозу, в связи с этим, поддержание и развитие культуры должно занять стратегическую направленность в деятельности органов государственной власти.

Список использованных источников

1. Алимов, А.А. Государство как объект безопасности: некоторые вопросы теории и юридической практики / А.А. Алимов. //Закон и право. - М.- 2011. - №9. С. 86-90
2. Борисов, Д.А. Безопасность человека в современной теории и практике международных отношений// Вестник томского государственного университета. - № 343. – 2011. – С.79-82
3. Василенко Н.П., Руденко В.А. Мотивационная составляющая личности в культуре безопасности [Текст] / Н.П. Василенко, В.А. Руденко // Глобальная ядерная безопасность. -№2(11). - 2014. - С. 135-141.
4. Ефимова, Н.С. Основы психологической безопасности: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.
Зеленков, М.Ю. Основы теории национальной безопасности: Учебник. / М.Ю. Зеленков. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 295 с.
5. Кошкин Р.П. Россия и мир: новые приоритеты геополитики. М.: Изд-во «Стратегические приоритеты», 2015. 236 с.
6. Кошкин Р.П. Угрозы национальной безопасности России и стратегические приоритеты оборонно-промышленного комплекса / Аналитические материалы. Вып. 6. М.: Изд-во «Стратегические приоритеты», 2015. 60 с.
7. Литвинов, В.А. Основы национальной безопасности России / В.А. Литвинов. - М.: Ленанд, 2016. - 320 с.
8. Нестеров, С.А. Основы информационной безопасности: Учебное пособие / С.А. Нестеров. - СПб.: Лань, 2016. - 324 с.
9. Костина А.В. Обеспечение национальной безопасности как основная функция культуры. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-natsionalnoy-bezopasnosti-kak-osnovnaya-funktsiya-kultury>
10. Щенникова К.Ю. Традиционные ценности как фактор сохранения и единения современной России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnye-tsennosti-kak-faktor-sohraneniya-i-edineniya-sovremennoy-rossii>
11. Еськова, Н. А. Консолидация государства, бизнеса и общества как фактор устойчивого развития и обеспечения национальной безопасности /Н.А.Еськова//Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции «Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества». -Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2014. -С. 27-32
12. Водолазская Н. В. О некоторых аспектах инновационных процессов в системе современного образования / Н. В. Водолазская, И. А Бондарева // Инновационные процессы в социально-экономическом развитии: материалы VI Междунар. науч.-практ.конф., Бобруйск, 15 дек. 2016 г. – Минск. ГУО «Республиканский институт высшей школы» – С. 22 -24.

13. Фомин О.С. Методические аспекты регулирования мотивации работника в воспроизводственном процессе [Текст] / О.С. Фомин, О.Н. Пронская // Экономические науки. - 2011. - № 85. - С. 99-102.
14. Ильин А.Е., Зюкин Д.В. Состояние и перспективы занятости сельского населения/ А.Е. Ильин, Д.В. Зюкин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. - № 4. - С. 33-36
15. Зюкин Д. В., Прокопова Т. С., Качкин В. Н. Анализ организационных и экономических механизмов регулирования рынка труда/Д. В. Зюкин, Т. С. Прокопова, В. Н. Качкин//Наука и практика регионов. -2016. -№3 (4). -С. 11-18

Стецура Елена Дмитриевна
студентка ГОУ ВПО «Донецка академия
управления и государственной службы при главе
ДНР», г. Донецк
E-mail: esteczura@mail.ru

Инновации в управлении человеческими ресурсами: от традиционного к инновационному

Аннотация. Рассматривается значение понятий «инновация», «инновационная деятельность», «управление человеческими ресурсами». Обращается внимание на преемственность существующих в организации технологий управления человеческими ресурсами, связывая их с перспективным будущим самой организации, деятельность которой станет эффективной и результативной именно благодаря внедрению инновационных технологий управления человеческими ресурсами, но при соблюдении имеющихся уже в организации традиционных ценностей, подходов и принципов управления персоналом.

Ключевые слова. Инновация, инновационные технологии, инновационные направления, инновационная деятельность, традиционные ценности, диффузия нововведений, творческий труд, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

Термин «инновация» возник в научной экономической и управленческой публицистике в 1930-е годы (впервые этот термин эксплуатировал Й.Шумпетер) и изначально использовалось лишь в определении «растекание культурных и экономических явлений» [3, с.21], имеется в виду - как повышение величины приверженцев, внедряющих нововведения вслед за новатором в ожидании более высокого итога. Подразумевалось исконно, что инновация – это то, что не вписывается в существующие традиционные и культурные рамки экономики и управления. И лишь в 1950-1960-х годах, в связи с динамично развивающимся техническим прогрессом на

производственных предприятиях и распространением электронно-вычислительной техники, стал демонстрировать завышенную пользу к инновациям, в том числе и в управлении человеческими ресурсами. Но по-прежнему инновации противопоставлялись всему пребывающему в организации изначально. Подразумевалось, что инновация – это, прежде всего, свежий проект, новый помысел, новый замысел.

Добились успеха, в плане введения инноваций, развитые в социально-экономическом направлении страны: Япония, Южная Корея, Китай, США и другие. Собственно в данных краях в управленческой деятельности стала возможной координация установившийся особенностей (религия, быт, культура) и нововведенных трендах (продукты производственных предприятий, зарубежные технологии, управленческие технологии). Инновационная деятельность на предприятиях этих стран стала рассматриваться как возможность значимых социально-экономических достижений отдельным работником или группой работников. И уже в те годы инновации характеризовались как групповое или индивидуальное поведение работников.

Немного позднее, в то время, как энергично стала обновляться и методика в управлении персоналом, нововведения стали определять границы по конкретным направлениям, по уровню возражений инновационному процессу изнутри организационного общества. Они стали усваивать как замысловатый процесс, предугадывающий изобретения, открытия, приход какого-то вконец новейшего продукта на рынке, маркетинговые действия в отношении этого продукта и другое. А вот расположение к нраву группы работников или единичного работника стало анализироваться уже в рамках всей инновационной деятельности в организации. В связи с этим к концу XX века в научных кругах стало зарождаться тревога, что инновации могут стать в общих чертах чуждыми традициям. Следовательно в процессе улучшения управления штатом учреждения понадобилось осмысление инноваций и превращения их в организационные нормы, создающиеся в процессе внутриорганизационных связей и переходящие следом в устоявшиеся.

На сегодняшний день необходимо не что иное, как такого рода позиция к инновациям: не отчуждая их преимущества с традиционными в организации технологиями управления человеческими ресурсами, соотносить их с перспективным будущим самой организации, которое станет результативным и эффективным именно вследствие этим инновациям, но при этом придерживаться имеющиеся в организации нормы и ценности управления персоналом. Должно придать должное внимание именно в таком роде инновации в технологическом обеспечении управления человеческими ресурсами, которые будут содействовать пришествию новых технологий. Отсюда допускается утверждать, что одной из главных мероприятий анализа в плане инновационных технологий, проектов, процессов и программ служит осознание имеющихся уже традиционных ценностей в организации или таких ценностей, которые могут появиться, благодаря инновациям.

В конце XX века в развитых странах в управлении человеческими ресурсами уже сформировалось абсолютное развитие в сторону инновационной деятельности организаций, то есть стало уделяться внимание в организациях не просто производству продукции и оказанию услуг, а производству нововведений в результате человеческой деятельности. Известной стала осведомленность всей инновационной деятельности организаций на повышение уровня и качества жизни людей. Япония, США, Великобритания и Германия открыто заявили о вступлении в новую фазу развития экономики своих стран, акцентируя внимание именно на знаниях и инновациях. Если в середине XX века данные страны были нацелены на развитие военных отраслей производства, с предметом залога военно-технического преимущества над иными странами мира, то к концу XX века они сделали ставку на гарантированную стабильность экономического роста и повышение конкурентоспособности всех ведущих отраслей экономики.

Эти мероприятия были для развитых стран реальными и высококачественно реализованными, следовательно уже в начале XXI века США, Япония, Великобритания и Германия, в связи с всемирной глобализацией, стали более энергично усовершенствовать информационные технологии и уделять внимание улучшению качества жизни населения своих стран, определяя социальные проблемы и решая их.

В это же время Россия также уведомила о своем намерении принимать участие в инновационном мировом процессе, появился ряд законодательных актов, которые использовали и ключевые понятия инновационной деятельности. «Инновации были определены как конечный результат творческого труда, получивший реализацию в виде новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в экономическом обороте.

Инновационная деятельность определялась как создание новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, реализуемых в экономическом обороте с использованием научных исследований, разработок, опытно-конструкторских работ либо иных научно-технических достижений... Инфраструктура инновационной деятельности определялась как организация, предоставляющая субъекту инновационной деятельности услуги, необходимые для осуществления инновационной деятельности» [3, с.23].

Следствие любой инновационной деятельности, в том числе и в управлении человеческими ресурсами, служит пришествие высокотехнологического инновационного продукта, изъятие высокой прибыли, повышение конкурентного положения на рынке, решение проблем выживания в сложных экономических условиях. Инновационная деятельность сильно отличается от традиционной. По мнению Белова П.А, при наличии инновационной деятельности в организации постоянно происходят качественные изменения и решаются противоречия: «инновационность/устойчивость» [1, с.34]. В управлении человеческими

ресурсами, с использованием инноваций, довольно высокие запросы к характеристикам персонала и системе управления персоналом. Для инновационного управления человеческими ресурсами присущи нравственные нужды духовного подъема и развития с учетом характера и условий труда. Пользуясь исключительно традиционными методами управления персоналом, править такими работниками исключено: традиционные методы - преобладание административных и экономических, а инновационные методы управления человеческими ресурсами - преобладание социально-психологических и экономических.

Зачастую организационная структура управления владеет устойчивым иерархическим строением, где отчетливо рассредоточены обязанности, включая продолжительное время. Инновационный же подход располагает более гибкой горизонтальной организационной структурой, которая отличается отсутствием четкого распределения функций на продолжительный период времени. Равным образом различается и уровень стратегического управления в организации: традиционно он признается низким, а с применением нововведений он становится порядком выше.

Узкоспециализированные работники являются традиционными объектами управления в организации, а инновационный подход при формировании объектов управления нацелен более на максимальную часть высококвалифицированных работников с широкой подготовкой.

Кадровые службы организации, например, являются субъектами управления в организации традиционно являются, исполняя при этом второстепенную роль. А инновационный подход рассчитан в роли субъектов управления специальные подразделения организации, современные кадровые службы, с имеющимся высоким статусом.

Если рассматривать психологический климат в организации, то традиционно – это, в основном, взаимоотношения работников на основе конкуренции и соперничества, а также - настрой на решение задач в рамках своего рабочего места. А инновационный подход в управлении человеческими ресурсами, в отношении создания благоприятного психологического климата, основывается на взаимодействии и взаимопомощи работников для достижения общих целей организации и предполагает создание атмосферы взаимного доверия, направлен на активизацию работников по выдвиганию новых идей.

Отсюда следует, что с переходом от традиционного управления персоналом к инновационному управлению человеческими ресурсами, существенно изменятся и функции управления персоналом, направленные именно на инновационное развитие организации в целом. При инновационной форме организации труда потребуются переход от традиционной высокой специализации функций и задач персонала, жесткого контроля за исполнением и дисциплиной персонала к внедрению и распространению групповой и командной работы, а также выбору более оптимального режима работы.

При традиционном отборе персонала обращается внимание на стандарты поведения соискателей и их техническую квалификацию. При инновационном

подходе будет уделяться внимание преимущественно потенциальным возможностям кандидатов.

Потребуется инновационный подход и к успешной адаптации персонала. С учетом уже имеющихся традиционных методов в адаптации персонала, когда главная задача заключалась в адаптации сотрудника именно к требованиям конкретного рабочего места и стандартам поведения, общепринятым в организации, потребуется переход к успешной адаптации сотрудника именно к наличию инновационного климата в организации.

Традиционно мотивация и стимулирование сотрудников основаны, в основном, на справедливом вознаграждении фактических достижений и заслуг. При этом чаще всего применяется материальное стимулирование. Инновационный подход управления человеческими ресурсами основывается на создании условий или поддержании и развитии инновационного потенциала персонала. В этом случае большое значение придается нематериальному стимулированию.

Оценка персонала традиционно проводится в соответствии с подробными инструкциями и стандартами поведения, разработанными в организации. Инновационный подход предусматривает оценку потенциальных возможностей персонала и результатов его участия в инновационной деятельности организации.

Обучение персонала традиционно направлено на обеспечение соответствия знаний, умений и навыков работника требованиям конкретного рабочего места. А инновационные методы обучения направлены на всестороннее перспективное, непрерывное, развитие персонала.

Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала традиционно предусматривает лишь вертикальное продвижение, снизу вверх, а при инновационном подходе в управлении человеческими ресурсами основное внимание уделяется развитию в организации системы горизонтальных продвижений.

Организационная культура традиционно уделяет внимание подчинению индивидуальных интересов работника общему делу с помощью власти, твердости и личного примера руководителя. При инновационном подходе к управлению человеческими ресурсами внимание акцентируется на принятии работником существующих в организации ценностей как своих собственных.

Несмотря на то, что в России в настоящее время словосочетания «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» продолжают использоваться в одном значении, тем не менее, по мнению многих ученых (А.Я.Кибанова, Ю.Г.Одегова, В.А.Спивака и других) именно эти взаимосвязывающие словосочетания необходимо рассматривать в контексте разных этапов развития подхода к управлению работником в организации.

«Управление персоналом, как и управление человеческими ресурсами - это деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития... Развитие кадров,

повышение потенциала приводит к повышению производительности труда, прибыльности организации» [2, с.32.].

Список использованных источников

1. Белов П.А. О противоречии между стабильностью и инновационностью предприятия//Молодая наука – развитию Ивановской области: Тезисы докладов научной конференции. Иваново: Ивановский государственный университет, 2006.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. -М.:ИНФРА-М, 2014.- (Высшее образование:Магистратура).
3. Лукьянова Т.В., Ярцева С.И., Коновалова В.Г. и др. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-методическое пособие/под ред. А.Я.Кибанова.-Москва: Проспект,2012.
4. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/под.ред.А.Я.Кибанова.-М.:ИНФРА-М,2015.
5. Фомин О.С. Методические аспекты регулирования мотивации работника в воспроизводственном процессе [Текст] / О.С. Фомин, О.Н. Пронская // Экономические науки. - 2011. - № 85. - С. 99-102.
6. Зюкин Д. В., Проколова Т. С., Качкин В. Н. Анализ организационных и экономических механизмов регулирования рынка труда/Д. В. Зюкин, Т. С. Проколова, В. Н. Качкин//Наука и практика регионов. -2016. -№3 (4). -С. 11-18
7. Мешков А. В., Бондарева И.А., Водолазская Н.В. Инновационная составляющая формирования инвестиционного климатаалпат // Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. Материалы Международ. науч.-практ. конф. Донецк: Изд-во ДонНТУ, 2016.
8. Ильин А.Е., Зюкин Д.В. Состояние и перспективы занятости сельского населения/ А.Е. Ильин, Д.В. Зюкин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. - № 4. - С. 33-36.

Абрамова Марина Григорьевна,
ведущий бухгалтер МКУ " ЦБУСФКиС",
г. Железнодорожск, Россия
E-mail: marina28abramova87@mail.ru

Федорова Елена Ивановна,
к.э.н., профессор МЭБИК, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса»,
г. Курск, Россия
E-mail: fedorovamebik@yandex.ru

**Муниципальные казенные учреждения, их правовой статус и структура:
постановка проблемы (на примере МКУ «централизованная бухгалтерия
учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железнодорожска)**

Аннотация. В статье представлены основные положения правового статуса и организационной структуры МКУ.

Ключевые слова: муниципальные казенные учреждения, правовой статус, организационная структура

Одним из этапов бюджетной реформы является реализация положений принятого 8 мая 2010 г. Федерального закона № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» (далее – Закон № 83-ФЗ), который задал новые правовые и экономические условия работы государственных и муниципальных учреждений.

В соответствии с гражданским законодательством учреждение может быть:

- частным (создано гражданским или юридическим лицом);
- государственным или муниципальным (создано соответственно РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием).

В свою очередь, государственные и муниципальные учреждения делятся на автономные, бюджетные, а с 01.01.2011 еще и на казенные.

Отличия в основных направлениях деятельности заключаются в том, что казенное учреждение оказывает государственные (муниципальные) услуги, выполняет работы и (или) исполняет государственные (муниципальные) функции, в то время, как бюджетное выполняет работы, оказывает услуги в целях осуществления предусмотренных законодательством РФ полномочий федерального органа государственной власти (государственного органа), исполнительного органа государственной власти субъекта РФ, органа местного самоуправления.

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска создано в соответствии с действующим законодательством Учредителем на основании постановления администрации города Железногорска от 28.10.2015 №2889 «О создании Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска».

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска (МКУ «ЦБУСФКиС») является подведомственным учреждением Управления физической культуры и спорта администрации города Железногорска.

Полное наименование – Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска.

Сокращенное наименование – МКУ «ЦБУСФКиС»

Юридический адрес: Курская обл., г. Железногорск, ул. Ленина, д. 17.

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами представительной и исполнительной власти, государственными специально уполномоченными органами в сфере физической культуры и спорта, общественными объединениями, организациями и гражданами.

Деятельностью муниципального казенного учреждения Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска является ведение на договорной основе, бюджетного (бухгалтерского) учета финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений, имеющих лицевые счета, открытые в органах Федерального казначейства по Курской области.

В состав обслуживаемых казенных учреждений входят:

МКУ "Городской центр по развитию физической культуры и спорта";

МКУ «ЦБУСФКиС»;

Управление (аппарат).

В казенных учреждениях, обслуживаемых МКУ «ЦБУСФКиС», трудятся 33 штатных работника физической культуры и спорта, из них:

-с высшим образованием - 32 человека,

-со средним образованием - 1 человек,

-Заслуженный мастер спорта - 1 человек,

-Мастер спорта – 6 человека.

Списочная численность работников учреждений составляет 32чел.

Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железногорска руководствуется следующими нормативными документами по бюджетному учету и отчетности:

Бюджетным Кодексом РФ от 31.07.1998г. № 145-ФЗ (принят ГД ФС РФ от 17.07.1998г)

Федеральным законом № 402-ФЗ от 06.12.2011 года «О бухгалтерском учете»

Приказом Минфина России от 01.12.2010 г. № 157н "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для государственных органов власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению",

Приказом Минфина России от 06.12.2010 г. № 162н "Об утверждении Плана Счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению";

Приказом Минфина РФ от 28.12.2010 г. № 191н "Об утверждении Инструкции о порядке составления и представления годовой, квартальной и месячной отчетности об исполнении бюджетов бюджетной системы РФ" в редакции с изменениями и дополнениями.

Учетной политикой Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта» города Железнодорожска, Управления физической культуры и спорта администрации города Железнодорожска и МКУ «ГЦ по развитию ФК и С».

Таким образом, Закон № 83-ФЗ изменил жизнь не только государственного (муниципального) учреждения, но органа-учредителя и финансового органа, требуя принятия взвешенных решений, исходя из новых положений законодательства, в отношении как бюджетного, так и казенного учреждения.

Список использованных источников

1. Устав МКУ "Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта" города Железнодорожска.
2. Еськова Н.А. Коррупция и терроризм как угроза развития отраслей экономики и формирования гражданского общества (на примере туристской сферы). - Наука и практика регионов. - 2016. - № 3 (4). - С. 30-35.
3. Пояснительная записка к отчету - 2016 г. МКУ "Централизованная бухгалтерия учреждений сферы физической культуры и спорта" города Железнодорожска.
4. Государственное казенное учреждение — что это такое. [Электронный ресурс] URL:
5. <http://blognalog.com/byudzhnet/gosudarstvennoe-kazennoe-uchrezhdenie-cto-eto-takoe.html>
6. Еськова, Н. А., Гусева, И.В. Демографические предпосылки реализации региональной социально-демографической политики: опыт Курской области /Н.А.Еськова, И.В.Гусева// Современная наука: вопросы теории и практики. Сборник материалов международной научно-практической конференции (15-16 декабря 2016 года). – Курск, 2016. - С. 36-42

Алпатова Алина Константиновна
студентка ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы при главе Донецкой Народной Республики»
E-mail:Alinochka_superdancer@mail.ru

Еськова Наталья Анатольевна
зав.кафедрой управления и связей с общественностью,
к.г.н., проф. МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail:eskova@mebik.ru

**Оценка и направления усовершенствования конкурентоспособности
туристических предприятий**

Аннотация: В статье рассматривается проблема исследования конкурентоспособности туристических предприятий. Акцентируется внимание на преимуществах и основных функциях конкуренции. Оценивается конкурентоспособность туристического предприятия. Анализируются уровни, принципы и виды конкурентоспособности туристических предприятий.

Ключевые слова: туризм, конкурентоспособность, отрасль, виды конкуренции.

Постановка проблемы. С развитием рыночных реформ в России, усилением конкуренции между субъектами хозяйствования возникает проблема обеспечения их конкурентоспособности, что является главной предпосылкой поддержания устойчивых позиций туристических предприятий на внутреннем и международном рынках. Успех туристического предприятия в условиях конкурентной борьбы обуславливается осуществлением постоянного мониторинга позиций на рынке, исследованием сильных и слабых сторон собственной хозяйственной деятельности и конкурентов, способностью приспосабливаться к изменениям рыночных ситуаций.

Разработка и исследование вопросов повышения конкурентоспособности является важной, не только за практическую значимость проблем, но и вследствие их недостаточной научной проработки. Развитие туризма в России является приоритетным направлением в экономике страны, которое связано с усилением конкуренции туристических предприятий на внутреннем и международном рынке. Это обусловило актуальность темы исследования.

Анализ последних исследований. В теоретическом плане в экономической науке отсутствует целостная концепция повышения уровня конкурентоспособности предприятий. Вопросами оценки конкурентоспособности предприятия занимались м. Портер, Г.Л. Азоев, А.А. Мазараки, Н. М. Ушакова, И.Б. Иванов, А.П. Градов, Б. Карлофф; методические аспекты исследования конкурентоспособности туристических предприятий частично освещены в работах а.П. Дуровича да а.С. Копанева.

Вопросам теории и практики стратегического управления в условиях конкурентной среды, а также конкурентоспособности как составляющей этого процесса посвятили труды такие ученые, как: Т. Амблер, И. Ансофф, А. Генри, Г. Азов, Г. Багиев, А. Виханский, Ф. Котлер, М. Мескон, Г. Міцберг, С. Попов., Д. Стрикленд, А. Томпсон, В. Тарасевич и другие. Среди отечественных ученых следует отметить: И. Астахова, Л. Агафонова, А. Березин, А. Волчанка, С. Гаркавенко, С. Гаврилюк, А. Зозульов, В. Кардаш, Н. Новак, С. Оборска, А. Старостина, Г. Тарасюк, Т. Ткаченко Л. Шваб и другие.

Цель статьи. Целью статьи является оценка конкурентоспособности туристических предприятий на современном этапе и выделение основных направлений совершенствования их конкурентоспособности на перспективу.

Изложение основного материала исследования. Туристическое предприятие будет конкурентоспособным или благодаря большей производительности, которое обеспечивает ему преимущества по издержкам, либо благодаря качественным факторам, которые отличают его от конкурентов, К таким факторам относятся квалификация персонала, имидж туристского предприятия, организация и культура управленческой команды, развитый маркетинг, современный менеджмент, качество услуг, предоставляемых.[1, С.15]

Выделяют такие преимущества конкуренции: конкуренция является механизмом регулирования пропорций производства, движущей силой расширения ассортимента продукции, повышения качества, внедрения инноваций, увеличения производительности, экономии ресурсов с целью получения большей прибыли, способствует более рациональному распределению ресурсов и защищает потребителя от диктата производителя.

Основными функциями конкуренции являются:

- регулирование. Взаимодействие спроса и предложений через механизм цен. Рынок регулирует экономическую деятельность субъектов;
- аллокационная. Размещение и распределение ресурсов и произведенных благ между субъектами осуществляется по критерию их максимальной отдачи и эффективного использования производственных возможностей;
- адаптационная. Конкуренция стимулирует и заставляет агентов рынка инноваций, поиска и внедрения новшеств с целью удовлетворения спроса потребителей и обеспечения собственного функционирования;
- контролирующая. Конкуренция заставляет субъектов рынка соблюдать единые правила и нормы конкурентного поведения в рамках которых обеспечивается их самостоятельность и активность. [2, С.37]

Конкурентоспособность туристического предприятия не является его имманентным качеством, поскольку предприятие функционирует в системе макро - и микросреды, которое формируется конкретной национальной экономикой. С точки зрения конкурентной стратегии туристического предприятия необходимо выяснить, каким образом среда, созданная в той или иной стране, влияет на появление и поддержание конкурентного преимущества предприятий этой страны.

Конкурентная борьба строится на дифференциации ниш и заключается в том, что предприятия в силу своей неодинаковой приспособленности к деятельности в разных рыночных условиях, стремятся работать только на тех сегментах рынка, где они сильнее конкурентов. По терминологии Портера, предприятия, ориентирующиеся на одну нишу, называются стратегической группой. Дифференциация ниш ослабляет конкурентную борьбу между различными стратегическими группами и усиливает ее внутри таких групп. [3, С.85]

Как отмечает М. Портер, состояние конкуренции в отрасли определяют пять основных факторов (рис. 1.1).

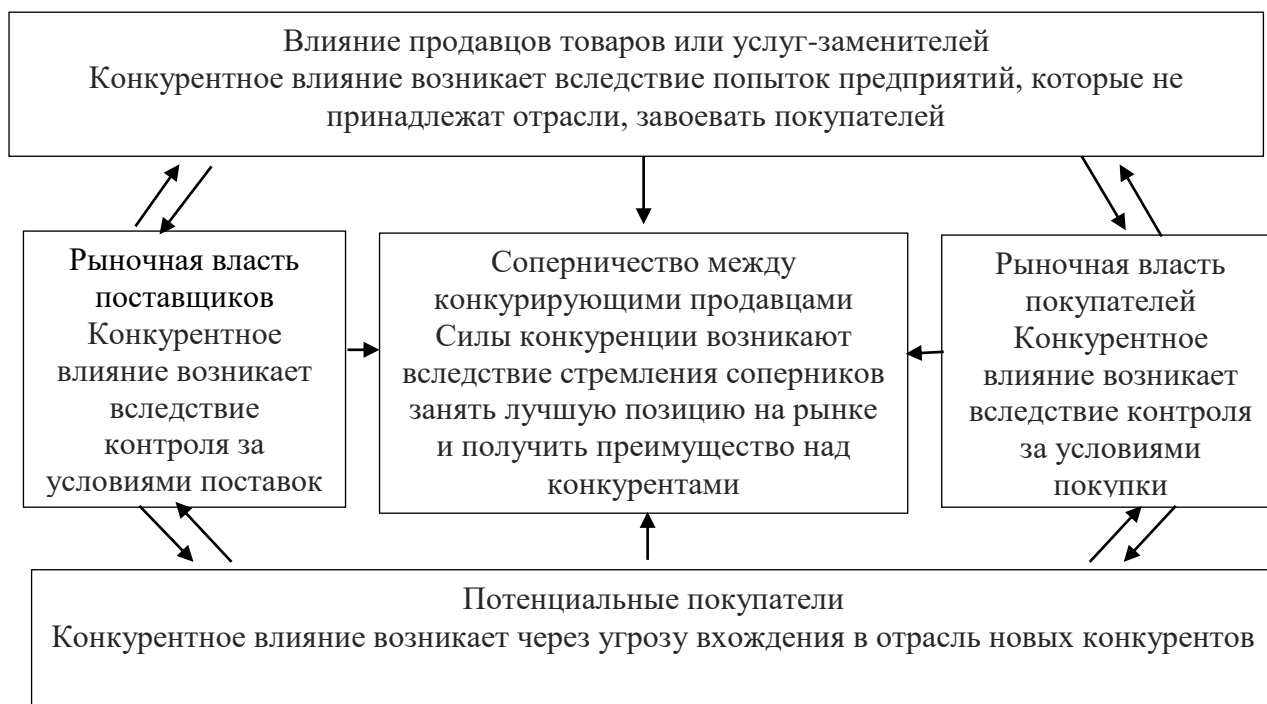


Рис. 1.1. - Модель пяти сил конкуренции М. Портера

Конкурентоспособность туристического предприятия следует понимать, как реальную и потенциальную способность, а также имеющиеся для этого возможности туристического предприятия изучать спрос (рынок), проектировать, изготавливать и реализовать товары, которые по своим параметрам в комплексе более для потребителей, чем товары конкурентов. Конкурентоспособность туристического предприятия следует рассматривать как систему, состоящую из непрерывно взаимодействующих элементов и факторов влияния и характеризует степень реализации потенциальных возможностей туристического предприятия приобретать и удерживать в течение длительного периода конкурентных преимуществ. Это определение охватывает как эффективность деятельности, так и способность туристического предприятия приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды.

Оценки конкурентоспособности туристического предприятия может происходить по следующим основным этапам:

- выбор предприятий-конкурентов для сравнения;
- сбор необходимой информации о конкурентах;
- разработка системы оценочных показателей;
- расчет единичных показателей конкурентоспособности исследуемого предприятия и конкурентов;
- построение сравнительных таблиц определения и оценки уровня конкурентоспособности предприятия по наиболее приемлемым методом. [4, С.84]

Оценка конкурентоспособности туристического предприятия определяется с помощью таких показателей как доходность, рентабельность,

производительность труда, ликвидность и кредитоспособность, а также качество продукции, степень удовлетворения потребностей потребителей.

Различают следующие уровни конкурентоспособности:

- абсолютный уровень - определяется путем вычисления определенных параметров конкурентоспособности без их сравнения с соответствующими показателями конкурента;
- относительный уровень - определяется путем сопоставления собственных абсолютных показателей с соответствующими показателями лучших конкурентных образцов;
- оптимальный уровень-соответствует минимальной величине общих общественных затрат на производство и эксплуатацию высококонкурентной продукции.[1, С.57]

Основными принципами определения конкурентоспособности туристических предприятий являются следующие:

Оценка деятельности предприятия должна проводиться с позиции конкретного субъекта рынка - изготовителя или потребителя услуг. В зависимости от цели оценки выбирают номенклатуру комплексных и единичных показателей. В оценке конкурентоспособности предприятия со стороны потребителя степень удовлетворения его потребностей услугами предприятия можно определить только по относительным потребительским показателям качества. В проведении самооценки своей конкурентоспособности туристические предприятия могут оперировать как потребительским параметрам (расположение покупателей, местонахождение предприятия), так и производственными (отношения с поставщиками, информационные системы управления и распределения, снижение затрат).

Ориентация на определенный вид и сегмент рынка. Сегменты рынка можно выделять по разным признакам, но наиболее универсальной является уровень доходов потребителей, что определяет уровень качества обслуживания.

Обеспечение сравнимости предприятий по типам.

Соблюдение норм законодательства России и международных норм и правил в отрасли туризма и антимонопольной деятельности. Специфической для туристической сферы является такая обязательная норма, как наличие договора между клиентом и исполнителем услуги.

Ориентация на определенный тип рынка (внутренний, внешний).

Предупреждение двойного учета показателей в оценивании конкурентоспособности туристического предприятия.

Формирование номенклатуры показателей с учетом рекомендованных требований и превышение обязательных требований стандартов. Этот принцип предполагает включение в номенклатуры оценочных показателей конкурентоспособности наряду с рекомендованными показателями параметров, превышающие обязательные требования стандартов (мастерство выполнения услуг, предоставления непредусмотренных стандартом услуг для определенных типов или категорий предприятий).[5, С.84]

Стратегическая ориентация туристических предприятий в условиях конкуренции представлена в таблице 1.

Таблица 1. Стратегическая ориентация туристических предприятий в условиях конкуренции

1. Ориентация на спрос	Деятельность предприятий на сегменте рынка со значительным объемом неудовлетворенного спроса и спроса, который формируется, низкой степенью конкурентной борьбы
2. Ориентация на ресурсную обеспеченность	Деятельности туристических предприятий на перспективном сегменте потребительского рынка или в условиях ухудшения конъюнктуры рынка и снижения объемов реализации
3. Ориентация на прибыль	Жесткие финансовые ограничения; большой объем условно-переменных текущих затрат; значительные инвестиционные и социальные нужды

В отдельных случаях можно проводить аналогию между понятиями конкурентоспособность и устойчивость туристического предприятия. Распространенной является точка зрения, согласно которой конкурентоспособность является элементом или предпосылкой общей устойчивости функционирования туристического предприятия. Эти категории имеют как общие, так и отличительные черты. «Конкурентоспособность предприятия» - более широкое понятие по сравнению с его устойчивостью. Устойчивость туристического предприятия является обязательным, но недостаточным условием его конкурентоспособности, поскольку обеспечивает лишь поддержание ранее достигнутых конкурентных позиций, и не является основным условием обеспечения конкурентных преимуществ. Устойчивая работа нескольких предприятий с равными конкурентными преимуществами не сможет обеспечить ни одному из них большую конкурентоспособность. С целью обеспечения или создания новых конкурентных преимуществ туристическое предприятие должно изменять намеченный режим функционирования в процессе адаптации своей внутренней среды к воздействию внешних факторов.[2, С.112]

Одним из составляющих параметров, определяющих конкурентоспособность туристического предприятия, является его конкурентоспособность турпродуктов. Конкурентоспособность туристического продукта определяется отношением полезного эффекта к суммарным затратам, которые включают все расходы, связанные с его потреблением (цены потребления). Чем выше это соотношение по сравнению с другими аналогичными продуктами, тем выше конкурентоспособность турпродукта на рынке. [6, С.53]

В условиях усиления конкурентной борьбы на российских рынках все больше предприятий обращает внимание на различные методы маркетинговых исследований, в том числе и рекламы с целью минимизации затрат на поиск эффективных стратегий, позволяющих прочно удерживать рыночные позиции и наращивать объемы сбыта, сохраняя существующих потребителей и привлекая новых. Разработке методики планирования деятельности

туристического предприятия следует уделять больше внимания, поскольку именно она влияет на результативность всех проводимых рекламных мероприятий.[7, С.112]

К важнейшим маркетинговым мероприятиям, которые требуют усовершенствования с целью повышения конкурентоспособности туристических предприятий относятся:

- совершенствование сбытовой политики;
- налаживание связей с корпоративными клиентами;
- расширение работы с турагентствами;
- совершенствование ценовой политики.[7, С.94]

Акцентирование деятельности туристического предприятия на потребностях клиентов и повышении степени лояльности клиентов к туристическому предприятию и его продукции повлечет за собой необходимость серьезного пересмотра маркетинговой работы с ориентацией на новое понимание роли клиента в цепочке взаимоотношений между туристическим предприятием и потребителем.[7, С.95]

Выводы. В современных условиях важное значение при выходе туристического предприятия на внешние рынки приобретают создание и производство конкурентоспособного туристского продукта (услуги) с минимальными затратами с целью получения заранее определенной доли прибыли; качество услуг и осуществляемый контроль за ней, а также реализация мероприятий по организации сбыта, обслуживания после предоставления услуг и проведения рекламных кампаний. Получение максимальной и устойчивой прибыли, проникновение на новые рынки или закрепления на существующем рынке, и является главным критерием оценки производственной и маркетинговой деятельности туристического предприятия.

Список использованных источников

1. Конкурентоспособность предприятий и производственных систем; ИЛ - Москва, 2015. - 126 с.
2. Лифиц И. М. Конкурентоспособность товаров и услуг: моногр. ;Юрайт - М., 2015. - 145 с.
3. Квасникова В. В., Жучкевич О. Н. Конкурентоспособность товаров и организаций. Практикум; Инфра-М, Новое знание - М., 2016. - 192 с.
4. Волкова Наталья Конкурентоспособность предпринимательских структур: моногр. ; LAP LambertAcademicPublishing - М., 2018. - 176 с.
5. Данилов И. П. Конкурентоспособность регионов России. Теоретические основы и методология; Канон+РООИ "Реабилитация" - М., 2016. - 368 с.
6. Беленов О. Н., Анучин А. А. Конкурентоспособность стран и регионов; КноРус - М., 2018. - 144 с.
7. Дик В. В. Конкурентные преимущества программного продукта и их связь с конкурентоспособностью его потребителя и производителя; Синергия - М., 2016. - 311 с.

8. Водолазская Н. В. Проблемы и перспективы совершенствования региональных маркетинговых стратегий // Восточно-Европейский журнал передовых технологий, № 1/10(61). – 2013. – С 95 – 98

Веревкина Юлия Ивановна,

к.и.н., доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин ЧОУ ВО
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса».

E-mail: verewkina2403@yandex.ru

Влияние гражданских объединений Белоруссии на политическое развитие республики (1985-1991)

Аннотация. В статье анализируется роль и место гражданских объединений Белоруссии в развитии политических процессов, происходящих в республике и стране на рубеже 1980-х-1990-х гг. Выявлено, что БНФ оказывал наибольшее воздействие на общественно-политическую обстановку в республике. В то же время произошедшие в стране на рубеже веков перемены - переход к рынку, ликвидация монополии КПСС, достижение суверенного статуса союзными республиками – явились результатом взаимодействия целого комплекса факторов и причин объективного и субъективного порядка, нежели политической активности подобных БНФ движений.

Ключевые слова: политика «перестройки», гражданские движения, распад СССР.

Политика «перестройки», объявленная союзным руководством на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС, привела, в частности, к активизации гражданского движения в стране. Белоруссия, будучи составной частью советского государства, не стала исключением. Здесь на волне перестроечных процессов, несмотря на отсутствие в прошлом сколько-нибудь значимых диссидентских или националистических организаций, возникает целый ряд гражданских объединений, выступивших с критических позиций относительно действий республиканского руководства. При этом сам факт возникновения в Белоруссии гражданских объединений, их высокая социальная активность для политиков союзного и республиканского уровней стали неожиданностью. Дело в том, что республика являлась одним из самых благополучных регионов советского государства и по ряду социально-экономических параметров (национальный доход на душу населения, потребление материальных благ и услуг, производство товаров народного потребления) превосходила многие союзные республики, в частности, Россию, Молдову, а также республики Закавказья, Центральной и Средней Азии[5; с.99].

В условиях устойчивого и динамичного экономического роста белорусской экономики, просматривавшегося на протяжении десятилетий, начиная с послевоенного времени и вплоть до середины 1980-х гг., главными вопросами для нарождавшихся в республике гражданских объединений стали

проблемы национально-культурного возрождения, что, в общем, совпадало с общесоюзными тенденциями развития. Еще в 1984 г. в Белоруссии возникло Товарищество белорусской школы, сформулировавшее требование возвращения белорусского языка в общественно-политическую жизнь республики. Характерно, что национально-культурная проблематика для определенной и весьма значимой части белорусского гражданского движения (Белорусского народного фронта – далее по тексту БНФ, клуба «Талака», Национально-демократической партии Белоруссии (НДПБ), Рабочего Союза Белоруссии и др.) являлась идеологическим основанием в борьбе с партийной номенклатурой республики за построение «новой» Белоруссии.

В целом белорусское гражданское движение представляло собой широкий спектр разнородных образований, придерживавшихся различных идеологических воззрений. При этом определенное место в этом спектре занимали национально-культурные объединения, возникшие на рубеже 1980-х-1990-х гг. Стоит отметить, что многие из объединений подобного типа ставили перед собой сугубо просветительские цели, добиваясь от партийных органов управления содействия в сохранении собственного этнического и культурного своеобразия. В качестве наиболее типичных примеров подобных объединений можно назвать еврейское, украинское, армянское, азербайджанское общества, а также общество татар-мусульман Белоруссии «Аль-Китаб». При этом вышеназванные объединения действовали на легальной основе и не вступали в политическую конфронтацию с партийным руководством республики. Соответственно, белорусское руководство к ним было настроено весьма благосклонно, ставя их в пример другим неформальным объединениям, претендовавшим на роль авангардной силы в социальной жизни. Например, общество «Аль-Китаб» было зарегистрировано в Управлении культуры Миноблсполкома и имело учредителя в лице Белорусского республиканского отделения Советского фонда культуры.

В то же время среди национально-культурных объединений Белоруссии имели место и такие, которые, помимо этнокультурного аспекта своей общественной деятельности, формулировали вполне конкретные задачи политического характера. Так, например, Полесское национальное движение добивалось для Полесского края статуса автономного образования в составе Белоруссии. Саму постановку вопроса активисты движения обосновывали тем, что предками полешуков являлись древние ятвяги, представлявшие, по их мнению, самостоятельную этническую группу, отличную от славянских народов[6]. Стоит отметить, что движение в части своих политических претензий не получило широкой поддержки даже среди жителей Полесского края.

Что касается белорусского руководства, то оно, в условиях резкого усиления политической неустойчивости конца 1980-х начала 1990-х гг. и потенциального внешнего воздействия, большую опасность видело в Союзе поляков Белоруссии, нежели Полесском движении, который опирался на поддержку польских и местных ксендзов. Стоит отметить, что служителями

католических церквей Белоруссии в то время являлись преимущественно этнические поляки, не скрывавшие своей ориентации на Польшу как пример наиболее успешной посткоммунистической трансформации [1; с.32]. Примечательно, что Союз поляков Белоруссии, равно как и Полесское национальное движение, выражал согласие являться группой поддержки БНФ при условии, что деятельность фронта не станет помехой для проживающих на территории Белоруссии национальных меньшинств [1; с.296].

В целом, говоря о влиянии вышеназванных национальных объединений на политическую обстановку в республике, стоит отметить, что не оставшись незамеченными со стороны белорусских властей, данные организации какого-либо существенного воздействия на политическую ситуацию в республике не оказали. На их фоне в политическом отношении куда более активно действовал БНФ. Это объединение отличала массовость, что, видимо, и позволило ему заявить о себе как о самостоятельной социальной силе. Однако в 1985-1986 гг. все начиналось с деятельности молодежных объединений клубного типа. Так в крупнейших городах Белоруссии возникают клубы как своеобразные культурно-просветительские центры. Характерно, что на своих собраниях члены клубов, других молодежных объединений говорили исключительно на белорусском языке, а главную задачу своей деятельности видели в пробуждении белорусского общества, его национально-культурном возрождении. Например, в Декларации минского клуба «Талака» указывалось: «перестройка победит только тогда, когда страной будет управлять сам пробужденный к политическому и национальному сознанию народ» [1; с.224], поэтому непосредственная деятельность клуба была связана с организацией историко-культурных мероприятий для его членов и учащейся молодежи, а также охраной памятников природы и культуры.

Стоит отметить, что первоначально, на заре перестройки, так оно и было. Однако с ноября 1987 г. деятельность клуба стала выходить за пределы просветительства сограждан в вопросах национальной культуры и истории. Стремясь придать перестройке более радикальный характер, члены клуба стали практиковать организацию митингов, шествий, других общественно-политических акций, принимавших зачастую антиправительственный характер. Кроме того, летом 1988 г., в преддверии XIX Всесоюзной партийной конференции, членами клуба «Талака», видную роль в котором, кстати, играли будущие активисты БНФ, был разработан специальный документ-обращение к участникам конференции. В документе, в частности, обосновывалась необходимость обновления общественного строя СССР посредством ликвидации конституционного лидерства КПСС, передачи государственной собственности в пользование коллективов или отдельных личностей [1; с.21].

С осени 1988 г. риторику клуба «Талака» стал развивать БНФ. Примечательно, что после того, как был сформирован оргкомитет БНФ, общественная деятельность клуба едва стала выходить за пределы его инициатив. Таким образом, вполне можно сказать, что клуб сыграл роль «политической колыбели» для активистов фронта. Когда же политическая

обстановка в стране начала меняться в сторону либерализации, создавшей предпосылки для появления помимо КПСС новых политических субъектов, потребность в объединениях клубного типа фактически отпала. С этого времени БНФ начинает вбирать в себя те многочисленные группы и кружки, появившиеся в первые годы «перестройки».

С целью расширения своего влияния в обществе с ноября 1988 г. оргкомитет фронта наладил выпуск газеты «Новости БНФ». Газета издавалась самиздатовским способом и до появления Закона о печати (август 1990 г.) ее выпуск и распространение являлись серьезным правонарушением. Кроме того, в Минске распространялись специальные листовки под названием «К гражданам Белоруссии», содержавшие призыв создавать группы поддержки Белорусского народного фронта. В целом все эти мероприятия достаточно быстро позволили активистам фронта добиться весьма значительной поддержки среди населения. По некоторым оценкам, к моменту проведения учредительного съезда (июнь 1989 г.) в группах поддержки фронта состояло до 40 тысяч человек, в том числе до 7 тысяч активистов[1; с.24]. При этом фронт объединял не только этнических белорусов (75%), но и русских (20 %), а также представителей других национальностей (5%)[1; с.24].

Популярность БНФ среди населения отчасти объяснялась тем, что активисты фронта обращали внимание на самые острые вопросы социальной действительности: проблему Чернобыля, сталинских преступлений, снос памятников истории и культуры для обеспечения современной застройкой Минска и других городов республики. Немаловажное значение имели также обещания фронта в области расширения социальной помощи различным категориям граждан: в программе БНФ имелся пункт о сокращении вдвое (при сохранении заработной платы) рабочего дня для женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей; о доплатах к заработку или окладу работникам, имеющим несовершеннолетних детей, пропорционально их количеству в семье; о создании республиканской службы социальной помощи одиноким престарелым, ветеранам войны и труда и проч. [1; с. 135] Говоря о причинах столь широкой популярности фронта, нельзя не сказать и о субъективном факторе. Как это часто бывает в истории, личность З.С. Позняка, его убежденность и страстность, с которой он критиковал общественный строй страны, а также политику республиканских властей, делали свое дело и в ряды фронта вступали даже члены КПСС.

Таким образом, можно заключить, что БНФ не был каким-то маргинальным движением, его программные установки находили поддержку среди различных слоев населения. По некоторым данным, до 50% членов фронта составляли рабочие, интеллигенция и студенчество – 20%, остальные служащие, бывшие члены КПСС [1; с.24]. Более того, деятельность фронта находила одобрение и у отдельных высокопоставленных должностных лиц Белоруссии. Так, белорусский министр иностранных дел П.К. Кравченко высоко оценивал деятельность народного фронта[2; с.15-42], а один из

активных членов БНФ П.В. Садовский им был направлен на работу в ФРГ в качестве Чрезвычайного и полномочного посла Белоруссии.

Лидеры БНФ, критикуя общественно-политический строй страны, в качестве ориентира своей деятельности имели аналогичные движения прибалтийских республик. Известно, что учредительный съезд БНФ проходил на территории Литвы, события в которой, по сравнению с тем, как обстояло дело в Белоруссии, развивались более стремительно. Серьезную идеологическую и организационную поддержку БНФ в рассматриваемый период оказывало литовское движение «Саюдис». Кроме того, Белорусский фронт рассчитывал на помощь и поддержку антикоммунистических сил, находящихся за пределами СССР. Известно, что в июне 1990 г. в Гданьске проходила встреча заместителей председателя Сойма БНФ Ю.В. Ходыки и М.А. Ткачева с руководителем польской «Солидарности» Л. Валенсой. В ходе состоявшейся встречи обсуждались текущие проблемы фронта, а также возможное развитие ситуации в Белоруссии[3]. Итогом той встречи явилось обещание руководителя «Солидарности» Л. Валенсы оказать помощь фронту, организовав поставку копировальной техники.

Стоит сказать о том, что с 1989 г. БНФ уже отстаивал идеалы новой, по сути суверенной, Белоруссии - без коммунистической власти, обладающей полной хозяйственно-экономической самостоятельностью в рамках союзного, общеевропейского и мирового разделения труда и правом выхода из состава СССР посредством принятия законодательным органом республики соответствующего решения[1; с.121]. Лидеры движения выступали за «свободную» практику межгосударственных связей союзных республик, отдавая предпочтение развитию контактов с прибалтийскими республиками, а также Украиной. При этом Россия, как страна, имеющая «непомерные геополитические амбиции» вообще не принималась в расчет, констатировалось ее губительное воздействие на развитие союзных республик.

Примечательно, что БНФ, несмотря на то, что к лету 1990 г. в республике появились и другие партии национал-демократического характера, белорусской партийной номенклатурой воспринимался в качестве главного политического оппонента. Это однозначно просматривается из содержания публикаций партийных работников Белоруссии, издававшихся на страницах общесоюзной и республиканской прессы. Белорусские власти, стремясь сохранить в республике политическую стабильность, которая, в свою очередь, рассматривалась в качестве залога экономического благополучия, делали все, чтобы сдерживать активность фронта. Это находило выражение, в частности, в отказе зарегистрировать движение в установленном законом порядке, ограничении доступа лидеров фронта к официальным СМИ, а также в попытках скомпрометировать его активистов в глазах широкой общественности. При этом специфика политики белорусских властей рассматриваемого периода в отношении фронта заключалась в том, чтобы лишить противника его главных козырей и не дать укорениться в обществе «антисоциалистическим воззрениям».

С этой целью в июне 1989 г. на пленуме ЦК КПБ первый секретарь ЦК КПБ Е.Е. Соколов призывал партийные и государственные структуры активизировать идеологическую работу. Так, Министерству народного образования, идеологическому отделу ЦК, обкомам, горкомам и райкомам партии, ЦК ЛКСМБ рекомендовалось создать систему работы с обществоведческими кадрами, усилить внимание к политическому информированию и гражданскому становлению студенческой, учащейся и научной молодежи[4].

Учитывая риторику БНФ, руководство республики в это время также пошло на создание Общества белорусского языка имени Ф. Скорины, что позволило приостановить приток в ряды фронта национально-ориентированной интеллигенции[1; с.24]. Кроме того, ЦК КПБ был утвержден целый комплекс мероприятий, чтобы повысить статус белорусского языка и культуры в общественной жизни республики. Венцом усилий в данном направлении стало принятие в январе 1990 г. нового Закона о языках, в соответствии с которым белорусский язык получил статус государственного языка. Тоже можно сказать и о других проблемах, на которые обращал внимание фронт. Так, в июле 1989 г., спустя три года после аварии на ЧАЭС, Верховный Совет БССР признал территорию республики зоной экологического бедствия и, наконец, были приняты Программы преодоления последствий Чернобыльской катастрофы; на это же время пришлось и создание Комиссии при Верховном Совете БССР по оказанию содействия в обеспечении прав и интересов реабилитированных и увековечению памяти жертв репрессий, имевших место в период 30-40-х и начала 50-х гг., председателем которой был назначен А.А. Зданович.

Таким образом, все вышесказанное позволяет заключить, что БНФ оказывал наибольшее воздействие на общественно-политическую обстановку в республике и побуждал партийное руководство республики активно действовать в решении наиболее острых общественных проблем. С другой стороны, произошедшие в стране на рубеже веков ключевые перемены - переход к рынку, ликвидация монополии КПСС и ее полный запрет в августе 1991 г., достижение суверенного статуса союзными республиками – явились результатом взаимодействия целого комплекса факторов и причин объективного и субъективного порядка, нежели политической активности подобных БНФ движений. Белоруссия, будучи составной частью единого государственного организма, находилась под воздействием общесоюзных тенденций развития. И это воздействие с точки зрения развития политических процессов в республике оказывалось определяющим.

Список использованных источников

1. Гражданские движения в Белоруссии. Документы и материалы (1985-1991). – М.: ЦИМО, 1991. 325 с.
2. Кравченко П. Беларусь на распутье, или правда о Беловежском соглашении. Записки дипломата и политика. – М.: Время, 2006. 456 с.

3. Печенников В. Время думать и делать выводы // Советская Белоруссия. 1990. 11 июля.
4. Соколов Е.Е. Об усилении влияния партийных комитетов и организаций на общественно-политическую обстановку в республике на современном этапе перестройки. Доклад ЦК КПБ // Советская Белоруссия. 1989. 23 июня.
5. Шимов В., Александрович Я. Социально-экономическое развитие республики (выводы из прогноза) // Экономист. – 1991. №5. С.98-103.
6. <http://nmnby.eu/news/analytics/5285.html>.

Виноградова Маргарита Владимировна,
к. филол. н., доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г. Курск,
Россия.
E-mail: rita_kuptsova@mail.ru

К вопросу о различиях в познавательных способностях мужчин и женщин

Аннотация. В статье дан обзор некоторых выводов, полученных в результате различных экспериментальных исследований когнитивных способностей мужчин и женщин.

Ключевые слова: пол, гендер, когнитивная сфера, познавательные способности, половые/ гендерные различия.

Различия между полами учёные исследуют давно. В этой области одной из наиболее чётко сформулированных проблем является проблема половых различий в организации и работе мозга. Ещё в середине 1970-х гг. в результате анализа данных большого количества психологических исследований учёные пришли к выводу о том, что с уверенностью можно говорить о различиях в психологических характеристиках мужчин и женщин лишь в отношении четырёх групп человеческих способностей: вербальных, пространственных, математических и способностей к выражению эмоций, а именно к проявлению агрессии [5, с. 318].

Одни авторы убеждены в существовании половых различий, другие проявляют в этом вопросе определённую осторожность, что стимулирует и первых, и вторых к проведению клинических, электрофизиологических и других исследований и к применению разнообразных методических подходов. Однако большинство авторов склонно признавать такую особенность головного мозга женщины, как меньшая выраженность функциональной асимметрии [6]. Американские учёные убедились в том, что размер нижней височной доли головного мозга у мужчин превышает её размер у женщин. Кроме того, в мужском мозге она асимметрична в левом полушарии больше, чем в правом, а у женщин – наоборот, хотя и не в такой степени. Полагают, что нижняя височная доля имеет большое значение для обработки зрительной и осязательной информации, а также для внимания. У А. Эйнштейна она была

особенно велика, а у других выдающихся физиков и математиков больше, чем у обычных людей. Роль правой и левой доли неодинакова. Правая – связана с пространственной памятью и чувствами; левая – обеспечивает оценку быстроты движения, времени, способность воображаемого вращения трёхмерных фигур. Более развитая левая нижняя височная доля способствует проявлению способностей к точным наукам у большинства мужчин [9].

Мы обратили внимание на полемику по этому вопросу по двум причинам. Во-первых, наши исследовательские интересы связаны с изучением механизмов идентификации значения слова, имеющего непосредственное отношение к свойственному головному мозгу человека процессу мышления. Во-вторых, отграничение гендерных различий, также являющихся одним из предметов нашего исследования, от половых – такая же фундаментальная проблема, как определение понятий «пол» и «гендер». Поскольку лингвисты, психолингвисты и психологи, в силу взаимосвязанности объектов изучения, часто прибегают к исследовательским средствам, методам, принципам смежных наук, логично было обратиться и к результатам исследований, полученных в рамках этих наук, для обеспечения наибольшей достоверности собственных выводов.

Исследователи, изучающие когнитивную сферу с точки зрения половых различий, используют для этих целей задачи на проверку вербальных, математических или визуально-пространственных способностей, внимания, памяти, общего интеллекта и эмоций. В работе Т.В. Бендас приведены примеры таких исследований, а также обобщены полученные в их ходе результаты [1].

Т.В. Бендас обнаружила, что исследований, прямо посвящённых половым различиям по вниманию, очень мало, поэтому она приводит косвенные данные, полученные, как правило, в ходе исследований других психических процессов. В виду расхождения в результатах экспериментов, проводившихся различными учёными в различное время, можно говорить не о недостатках внимания у одного пола по сравнению с другим, а, скорее, о различной организации его механизмов у мужчин и у женщин. Внимание – один из сложнейших психических процессов, и оценивают его в связи с этим по нескольким критериям, как-то: объём, устойчивость, избирательность, распределение и др. Как следствие такого подхода – расхождения в выводах исследователей. В целом же, результатов слишком мало, чтобы делать серьёзные выводы о половых различиях во внимании, но, по-видимому, важно то, что и женщины, и мужчины могут быть внимательными и наблюдательными, если объект внимания им интересен [1].

Половые различия в области памяти исследованы лучше. В современных исследованиях память изучается, во-первых, как основной процесс – в лабораторных экспериментах с различным материалом (цифры, предметы, слова, лица, социальные ситуации), во-вторых, как способ организации информации, интереса к ней – какую информацию отбирают для запоминания испытуемые, и, в-третьих, как составляющая переменная в общей

характеристике испытуемого. Это весьма обширный экспериментальный материал.

В данной статье мы приведём лишь данные по вербальной памяти и памяти на знаки – тем категориям, которые имеют непосредственное отношение к области проводившегося нами экспериментального исследования и научного описания его результатов [3]. Т.В. Бендас ссылается на исследования вербальной памяти Э. Маккоби и К. Джеклин [1], в ходе которых ни в одном возрастном периоде не было обнаружено преимущества мальчиков и мужчин. Выяснилось, что девочки и женщины лучше запоминают материал, предъявляемый как зрительно, так и на слух, и это касается и отдельных слов, и предложений, и целых рассказов, а также демонстрируют превосходство по запоминанию имён и по богатству словесных ассоциаций, причём это превосходство наблюдается уже в три года. В случае с памятью на знаки (цифры, буквы и т.п.) половых различий не выявлено ни в одной возрастной категории (от 5 до 84 лет) [1].

Отметим также ещё один или, вернее сказать, серию из описанных Т.В. Бендас экспериментов. Шведская исследовательница А. Херлитц продемонстрировала наличие половых различий в кратковременной памяти у взрослых, а именно превосходство женщин. Результаты были получены по вербальным, невербальным и некоторым зрительно-пространственным показателям. Эти исследования привлекли наше внимание тем, что они являются подтверждением гормональной гипотезы половых различий, т.к. большое значение для этого эксперимента имел уровень женских половых гормонов – эстрогенов, повышавших показатели кратковременной памяти, а вовсе не преимущественно мужские (в соответствии с гендерным стереотипом – зрительно-пространственные) или преимущественно женские (вербальные) способности [1].

Т.В. Бендас обработала и сгруппировала обширнейший эмпирический материал, касающийся общего интеллекта, но, проанализировав его, пришла к выводу об отсутствии половых различий. Причём эта закономерность прослеживается во всех возрастах, в разных культурах, у представителей всех рас, на различных уровнях благоприятности окружающих условий и т.п. Т.В. Бендас считает, что одним из возможных объяснений этого факта может быть гендерная сбалансированность тестов, т.к. «крайности борьбы за равноправие полов привели к идеологии «похожести», которая ничего общего с равенством не имеет» [1, с. 184]. По её мнению, формулировка задачи может быть «маскулинной» или «фемининной», и это способно влиять на результаты.

В области половых различий наиболее исследованными, по мнению автора, являются речевые и математические способности, но с ростом их количества споры вокруг них отнюдь не утихают, хотя основной – общий для многих экспериментальных исследований – вывод – отсутствие половых различий. Тем не менее, Т.В. Бендас подробно останавливается на тех исследованиях, которые всё же выявили половые различия в речевых и математических способностях, подчёркивая необходимость проведения

исследований по различным и как можно более разнообразным параметрам и показателям указанных способностей [1].

Следует подчеркнуть, что достоверно установленных фактов оказалось совсем немного. Незначительные различия установлены в вербальных способностях, в пользу женщин, наиболее значительные – в сфере пространственной переработки информации, в пользу мужчин. Оказалось также, что мужчины и женщины применяют разные стратегии при выполнении когнитивных задач. Например, при вождении машины женщины эффективнее используют вербальные схемы, а мужчины – визуальные. Женщины лучше выполняют задания, связанные с быстрым извлечением информации из памяти, а мужчины – такие задания, когда требуется сохранять мысленные образы и манипулировать ими в уме. Была установлена и другая особенность половых различий в когнитивной сфере: с течением времени (в период 20-30 последних лет) большинство из них имеет тенденцию к сглаживанию [6].

В начале 2000-х гг. мы предприняли экспериментальное исследование, имевшее целью выявить зависимость процесса идентификации значений новых слов носителями языка от гендерного аспекта. Результаты исследования, проводившегося в рамках психолингвистического подхода, показали, что на протекание процесса идентификации значения слова носителями языка гендерный фактор не оказывает существенного влияния. Основные различия обнаруживаются в области ассоциативного мышления, что, на наш взгляд, может быть объяснено тенденцией испытуемых к соблюдению испытуемыми гендерных ролей, в частности предписывающих мужчинам соблюдение нормы умственной твёрдости, согласно которой они должны быть умными и компетентными[4].

Более поздние исследования в области когнитивных способностей мужчин и женщин так же демонстрируют, что половые различия отчётливо обнаруживаются, как правило, лишь при условии наличия какой-либо специфики исследования. Так, на наш взгляд, интересным представляется, изучение зависимости когнитивных способностей от уровня IQ у подростков, показавшее, что половой диморфизм проявляется у подростков с высоким IQ и не проявляется у подростков с низким IQ[7].

В целом, подводя итог всему вышесказанному, необходимо отметить, что анализ результатов западных и отечественных экспериментальных исследований показывает, что и в настоящее время учёные не сходятся во мнениях по вопросу наличия или отсутствия различий в когнитивной сфере индивидов противоположных полов[1], [2], [4], [5],[6], [7],[8],[9], [10], [11].

Список использованных источников

1. Бендас Т.В. Гендерная психология [Текст]: уч. пособие/ Т.В. Бендас. – Спб.: Питер, 2005. – 431с.
2. Берн Ш. Гендерная психология [Текст]/ Ш. Берн. – Спб: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 320с.

3. Виноградова М. В. Гендерный аспект процесса идентификации значения нового слова носителями языка [Текст]: автореф. дисс. ... к-та филол. наук/ М. В. Виноградова. – Курск: Курский.гос. ун-т, 2009. – 18с.
4. Виноградова М. В. Идентификация слова с позиций гендера [Текст]//Известия РГПУ им. А.И. Герцена: сборник научных статей. – Вып. №92. – Спб.: Изд-во «Книжный дом», 2009. – С. 192-196.
5. Знаков В. В. Психология понимания: Проблемы и перспективы. – М.:Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 448 с.
6. Малкина-Пых И.Г. Гендерная терапия (справочник практического психолога) [Текст]/ И.Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2006. – 928с.
7. Саулина Е.Б. Особенности полового диморфизма когнитивных способностей и структуры интересов подростков с высоким уровнем интеллекта [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2015. Т. 7. № 1. URL: <http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Saulina.phtml>
8. Ходанович М. Ю., Есипенко Е. А. Половые различия при выполнении когнитивных заданий разной сложности [Электронный ресурс] // Вестник Томского гос. ун-та. 2014. № 379. С. 214 – 221.URL: http://journals.tsu.ru/vestnik/&journal_page=archive&id=1016&article_id=10223
9. Чекалина А.А. Гендерная психология [Текст]: уч. пособие/ А.А. Чекалина. – М.: Ось-89, 2006. – 256с.
10. Черткова Ю.Д., Егорова М.С. Половые различия в математических способностях [Электронный ресурс] // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 31. С. 12. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n31/890-chertkova31.html>
11. Черткова Ю.Д., Пьянкова С.Д. Половые различия по успеваемости в зависимости от профессионального самоопределения школьников [Электронный ресурс] // Психологические исследования. 2014. Т. 7, № 38. С. 10. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n38/1069-chertkova38.html>

Винюкова Светлана Анатольевна
ведущий бухгалтер МКУ "Централизованная бухгалтерия
образовательных учреждений",
г. Железногорск, Россия
E-mail: vint292011@mail.ru

Додурова Елена Олеговна,
зам. заведующей по ВОД МДОУ "ЦРР "Кристаллик"- детский сад №30",
г. Железногорск, Россия
E-mail: edodurova@mail.ru

**Компенсации части родительской платы родителям детей, посещающих
образовательные организации, реализующие основную
общеобразовательную программу дошкольного образования: порядок
обращения и выплаты**

Аннотация. В статье представлены основные положения механизма компенсации родительской платы родителям детей в дошкольных образовательных учреждениях.

Ключевые слова: родительская плата, компенсация, дошкольные образовательные учреждения

Россия, являясь социальным государством, гарантирует гражданам право на посещение образовательных учреждений. Однако, если речь идет о праве на обучение в общеобразовательных учреждениях - школах, то данное право реально реализуется без каких либо ограничений. Чего не скажешь о возможности посещать дошкольные образовательные учреждения.

Следует отметить, что и в этом направлении, в плане создания реальной возможности зачисления ребенка в ДООУ, тоже видны существенные подвижки - очередь в садики перестает быть безнадежной (строятся новые ДООУ, модернизируются и расширяются действующие).

При этом посещение ребенком ДООУ по сути является платной услугой - родитель вносит денежные средства за ребенка ежемесячно. В свою очередь органы власти обязаны компенсировать часть данной родительской платы. [4,5]

Далее остановимся на рассмотрении порядка обращения и выплаты компенсации части родительской платы. Проанализируем предпосылки и ситуацию в Курской области.

Компенсация части родительской платы, установленная статьей 65 частью 5 отраслевого закона об образовании - Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", выплачивается родителям (законным представителям) в целях осуществления материальной поддержки воспитания детей, посещающих образовательные организации, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования. [1]

На территории Курской области порядок обращения за компенсацией и ее выплатой установлен постановлением Администрации Курской области от 06.12.2013 года 914-па "Об утверждении Порядка обращения граждан за компенсацией части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, и порядка ее выплаты". [2]

Право на получение компенсации имеет один из родителей (законных представителей), оплачивающих присмотр и уход за ребенком, предоставляет заявление с указанием сведений о получении компенсации (ФИО, адрес, телефон) в образовательную организацию которую посещает его ребенок с приложением следующих документов:

- копия свидетельства о рождении (усыновления) ребенка (детей):
- копия свидетельства о браке (расторжении брака) в случае несовпадения фамилии родителя, ребёнка;
- копия паспорта заявителя;

- копия лицевого счета кредитной организации РФ (сбербанка г. Железногорска)
- копия решения об установлении над ребенком опеки, копия договора приемной семье;
- справка с места жительства.

Заявление с приложенными к нему документами регистрируются в день его подачи в специальном журнале для регистрации заявлений получателей компенсации в соответствующей образовательной организации. Образовательная организация передает заявление и приложенные к нему документы в орган, осуществляющий управление в сфере образования, муниципального городского округа, который в течении 2 рабочих дней принимает решение о назначении родителю (законному представителю) выплаты компенсации.

Родителям (законным представителям) детей, посещающих образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования выплачивается компенсация.

- на первого ребенка - в размере 20% среднего размера родительской платы;
- на второго ребенка – в размере 50% среднего размера родительской платы;
- на третьего ребенка и последующих детей - в размере 70% среднего размера родительской платы. [2]

Средний размер родительской платы в сумме (2100рублей) утвержден постановлением Администрации Курской области №817-па от 25.11.2015 года "Об установлении среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, на территории Курской области".[3]

Выплата компенсации родителю (законному представителю) прекращается со дня, следующего за днем отчисления ребенка из соответствующей образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, и осуществляющих присмотр и уход за ребенком.

Финансовые расходы на осуществление выплаты компенсации за присмотр и уход за ребенком в муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования - за счет средств, предусмотренных в законе Курской области об областном бюджете на очередной год и плановый период Комитету образования и науки Курской области на указанные цели. [3]

Таким образом, в регионе сформирована правовая база и разработан механизм компенсации за присмотр и уход за ребенком в муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования. Следует отметить, что реализацию данного механизма можно признать вполне эффективной.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Постановление Администрации Курской области от 06.12.2013 года 914-па "Об утверждении Порядка обращения граждан за компенсацией части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими образовательные организации, реализующие образовательную программу дошкольного образования, и порядка ее выплаты".
3. Постановлением Администрации Курской области №817-па от 25.11.2015 года "Об установлении среднего размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, на территории Курской области".
4. Комарова А.И., Мерцалова Е.А., Еськова Н.А. Роль ОМСУ в просветительской работе//В сборнике: Просветительство как основа развития личности и общества сборник материалов XV международной научно-практической конференции. - 2015. - С. 216-218.
5. Еськова Н.А. Коррупция и терроризм как угроза развития отраслей экономики и формирования гражданского общества (на примере туристской сферы). - Наука и практика регионов. - 2016. - № 3 (4). - С. 30-35.

Гусева Ирина Васильевна

декан факультета подготовки бакалавров
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса»,
к.пед.н., проф. МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail: guseva@mebik.ru

Зюкин Дмитрий Викторович,

к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: D-Zykin@ya.ru

Профессиональное выгорание: психологический и управленческий аспект

Аннотация. В последнее время все чаще психологи, социологи, медики говорят о профессиональном стрессе, хронической производственной усталости, профессиональном выгорании. Все эти явления одной психической природы. Это – психические состояния, главным характерологическим параметром которых является их длительность. Названные психические состояния чаще всего связаны с влиянием повседневных стрессовых ситуаций и оценкой их последствий конкретной личностью.

Ключевые слова: профессионализм, психология, управление, менеджмент, трудовые ресурсы, профессиональное выгорание

Профессиональное выгорание является частным случаем профессиональной деформации личности. Впервые термин «эмоциональное выгорание» (burnout) ввел американский психиатр Фрейденберг в 1974 году, связав его с продолжительным воздействием факторов стресса средней интенсивности в профессиональной деятельности человека.

Чаще всего длительным хроническим стрессам подвержены работники, чья деятельность связана с межличностными коммуникациями, то есть специалисты сферы «человек-человек». В основном, это – трудоголики, перфекционисты, идеалисты, интроверты, фанаты и подобные им типы.

Фрейденберг к признакам выгорания отнес следующие: нервное и эмоциональное истощение, утрату мотивации, возникновение безразличия, раздражительность и агрессию в отношении к коллегам и соратникам, отсутствие желания общаться, потерю веры в собственные силы, снижение концентрации, появление ощущения постоянной усталости и подавленности.

Как следствие, может возникнуть и развиваться ощущение бессмысленности жизни, полная потеря интереса к работе, что зачастую приводит к психосоматическим заболеваниям, которые, в свою очередь, «запускают» механизм еще большего ухода в рассуждения о бессмысленности бытия.

Рассмотрим основные причины возникновения синдрома профессионального выгорания. К общим причинам относят:

- интенсивное общение с разными людьми, в т.ч. негативно настроенными;
- работа в меняющихся условиях, столкновение с непредсказуемыми обстоятельствами;
- особенности жизни в мегаполисах, в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах;
- отсутствие времени и средств на специальные действия по улучшению собственного здоровья.

Специфические причины возникновения синдрома:

- проблемы профессионального характера и условий труда, в которые входят уровень заработной платы, состояние рабочего места, отсутствие необходимого оборудования для успешного и качественного выполнения работы и проч.;
- воздействие клиентов, которые стремятся решить свои психологические проблемы за счет квалифицированного сотрудника социальной сферы или сферы обслуживания,
- угрозы клиентов по поводу обращений с жалобами, исками, претензиями.

Конечно, список может быть продолжен, ведь для каждой сферы деятельности возникают сугубо специфические нюансы, способные вызвать накопление отрицательных эмоций у ответственного, внимательного и

восприимчивого в общении сотрудника и, как следствие, привести его к состоянию затяжного профессионального стресса.

Рассмотрены так называемые внешние причины, но ведь немало зависит и от психических особенностей работников, подвергаемых воздействию внешних отрицательных факторов. Перечислим некоторые личностные качества, которые формируют скрытые, субъективные причины профессионального выгорания. Прежде всего – это низкая способность к самоорганизации, отсутствие мотивации к труду, стремление «обмануться» и обмануть других, невыполнение жизненного призвания.

Тогда можно утверждать, что менее всех подвержены профессиональному стрессу работники, у которых уже есть личный опыт успешного преодоления стрессовых ситуаций; наличествует способность быстро меняться в напряженных условиях, проявляя критичность мышления и его гибкость; объективно сформирована высокая самооценка, помогающая человеку быть уверенным в себе, своих возможностях и способностях; выработана способность поддерживать оптимизм и позитивное отношение к событиям жизни.

Зачастую профессиональное выгорание наблюдается у людей, которые связаны с технологиями продаж и управления.

Представить современную организацию, которая не использует в своей деятельности CRM системы, сегодня сложно. Конечно, системы планирования и постановки задач, являются важным инструментом в деятельности менеджера. Они учат дисциплинированности и построению моделей продаж.

Проблема заключается в том, что такие системы и постоянно растущие планы продаж, выжигают стрессоустойчивость. В последствие замкнутость процесса приводит к профессиональному выгоранию.

Кроме этого, к выгоранию приводят такие ситуации как:

- Изобилие ненужных совещаний. Руководитель постоянно проводит совещание или планерки, которые отчасти затрагивают или вообще не касаются какой-то группы сотрудников организации. Такие совещания часто направлены на стратегические цели или перспективы, но ни как ни на упрощение текущих функций среднего и младшего персонала, который зачастую выполняет 80% от общего объема работы.

- Режим многозадачности. Сотрудники выполняют свой функционал, который прописан в должностной инструкции и за который получают заработную плату. Достаточно распространённая ситуация, когда руководитель ставит новые задачи перед сотрудником, которые его функционала не касаются. Соответственно, у субъекта, которому поставлена новая задача, возникает логичный вопрос: «Почему я должен делать работу, за которую мне не платят?». В связи с этим решение поставленной задачи осуществляется плохо или не выполняется совсем.

- Наказание инициативой. В организациях руководители очень часто видят поверхностные решения некоторых вопросов. В то время как сотрудники знают способы решения ситуации изнутри, но боятся или не хотят проявлять

инициативу прекрасно понимая, что им предстоит всё это выполнять. Для решения определенных вопросов необходимы административные, кадровые и финансовые ресурсы, которых нет у рядовых сотрудников. В результате руководство ожидает эффект от предложенной инициативы, а сотрудник так и остается со своей идеей.

Таким образом, при проявлении симптомов профессионального выгорания сотруднику необходимо понимать, что данный этап наступает у многих и это нормально. Однако стоит ответить на ряд вопросов, которые помогут решить сложившуюся ситуацию:

1. Что значит для вас работа?
2. К какой деятельности у вас проявляется интерес, за которую вам не будут платить? Так вы сможете определить свои таланты и сильные стороны.
3. Нужен ли вам коллектив или вы склоны работать одни?

Ответив на такие вопросы, вы сможете понять, что с вами происходит, определить свои сильные стороны и таланты и сформулируете, что именно вы хотите получать от работы. В данной ситуации возможно несколько вариантов: первый — вы осознали и решили, что вам пора менять работу; а второй — вы всё обдумали и поняли, что в данный момент вы пока ещё не готовы менять работу. Для каждого из этих вариантов есть свой путь решения проблемы.

Список использованных источников

1. Лапина И. А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия // Молодой ученый. — 2016. — №29. — С. 331-334.
2. <https://www.psyportal.net/19340/sindrom-psiologicheskogo-vyigoraniya/> - психологический портал

Еськова Наталья Анатольевна
зав.кафедрой УиСО,
к.г.н., проф. ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: eskova@mebik.ru

Коваль Виталий Сергеевич,
магистрант ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: mag@mebik.ru

Деятельность учреждений социальной сферы: правовой статус и направления деятельности ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района Курской области

Аннотация. В статье проводится анализ деятельности ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей» Рыльского района Курской области. Представлен правовой статус, кадровый состав и финансовые вопросы деятельности учреждения.

Ключевые слова: учреждения социальной сферы, школа-интернат, интернатное воспитание, кадровый состав учреждения, формы поддержки учреждения

Важнейшими приоритетами социальной сферы в Курской области на сегодняшний день являются обеспечение эффективной защиты граждан старшего поколения, инвалидов, а также семьи и детей, не обладающих возможностями самостоятельного решения социальных проблем; повышение эффективности социального обслуживания; укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания.

На территории Курской области функционируют и оказывают услуги в учреждениях социальной сферы различные государственные учреждения социального обслуживания граждан. [2]

В регионе функционирует целая сеть государственных стационарных учреждений социального обслуживания тяжелобольных и пожилых граждан, состоящая из: 5 домов-интернатов общего профиля; 1 пансионат ветеранов войны и труда; 6 домов-интернатов психоневрологического профиля; 2 детских домов-интернатов для умственно отсталых детей.

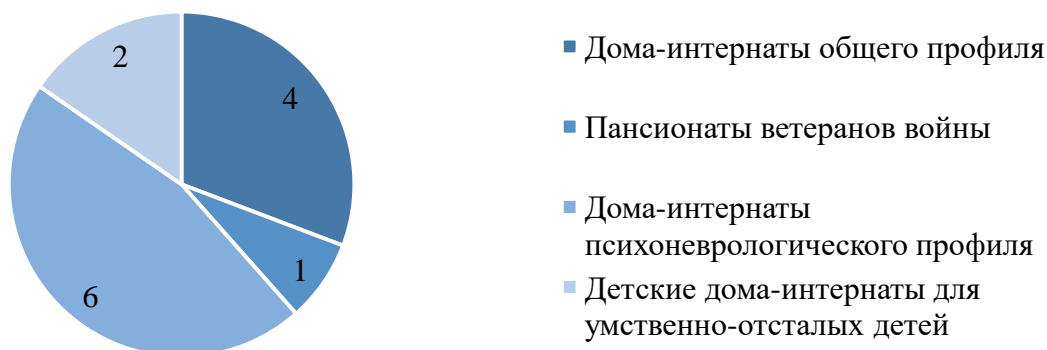


Рис. 1. Состав сети учреждений социального обслуживания в Курской области

По состоянию на 01.01.2017 года число коек в стационарных учреждениях для граждан пожилого возраста и инвалидов составляет 2126 (из них 168 – в детских домах-интернатах); также в комплексных центрах социального обслуживания населения Советского и Суджанского районов работают два отделения временного проживания на 60 койко-мест. [2]

Областное казенное общеобразовательное учреждение «Ивановская школа-интернат, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» создано в соответствии с распоряжением Администрации Курской области от 01.07.2015 года № 493-ра «О переименовании областного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» путем переименования существующего

Областного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района является некоммерческой организацией. Учредителем и собственником учреждения является Курская область. Функции и полномочия учредителя осуществляет комитет образования и науки Курской области, в ведении которого находится учреждение. Полномочия собственника ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района осуществляет комитет по управлению имуществом Курской области. [1]

ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, смету доходов и расходов, обособленное имущество, лицевой счет в Управлении Федерального казначейства по Курской области и (или) комитете финансов Курской области, круглую печать с изображением Государственного герба Российской Федерации со своим наименованием и наименованием учредителя на русском языке, штамп, бланки.

Лицензия на право ведения образовательной деятельности 46 Л01 № 0000418 выдана комитетом образования и науки Курской области 31.05.2016 года. Свидетельство о государственной аккредитации серия 46 А01 № 0000263 выдано комитетом образования и науки Курской области 31.05.2016 года. [1]

В своей деятельности школа-интернат руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», принимаемыми в соответствии с ним другими законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 года № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» «Типовым положением об общеобразовательном учреждении», а также законами и иными нормативно-правовыми актами субъекта Российской Федерации в области образования, правовыми актами органов местного самоуправления, договором между школой-интернатом и Учредителем, договором между школой-интернатом и Комитетом по управлению имуществом Курской области, своим Уставом, разработанным с учетом специфики социально-экономических условий региона.

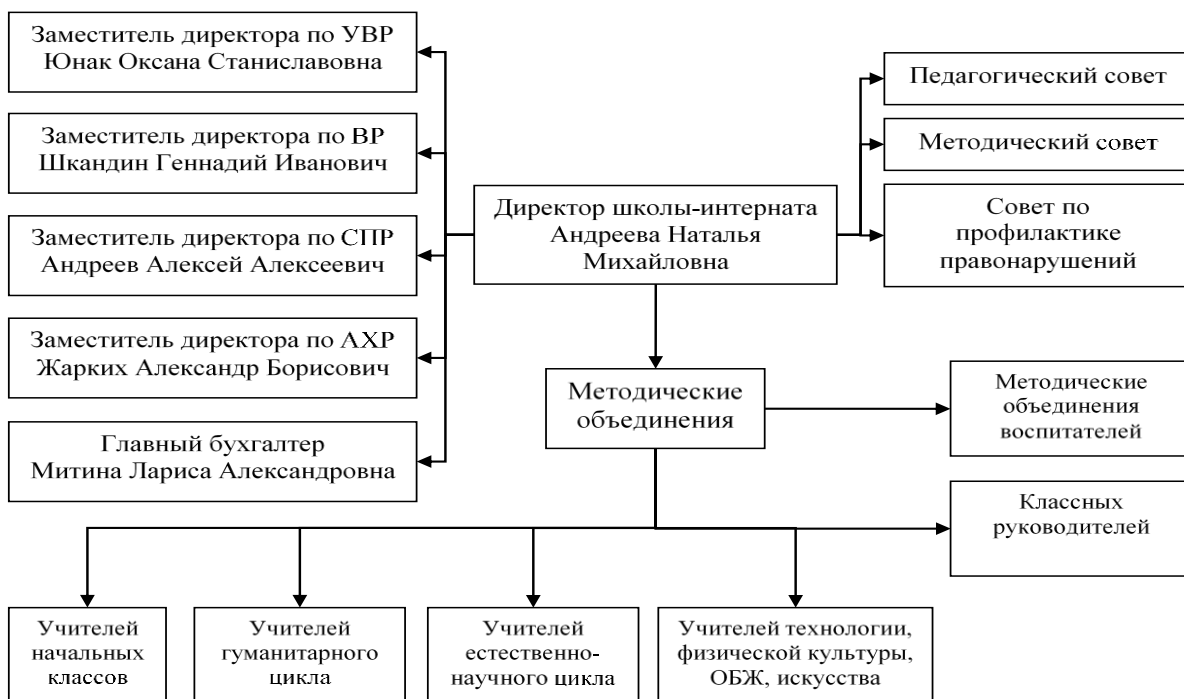
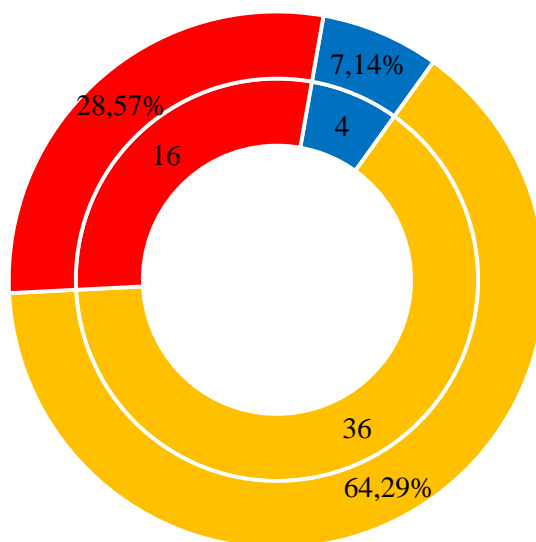


Рис. 2. Организационная структура ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

В 2016-2017 учебном году в ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района обучаются 56 воспитанников. Из них: 4 детей-сирот, 36 детей, оставшихся без попечения родителей, 16 – ТСЖ. В интернате воспитываются 10 детей дошкольного возраста, 46 детей школьного возраста. Все воспитанники находятся на полном государственном обеспечении.



■ Дети-сироты ■ Дети, оставшиеся без попечения родителей ■ Дети в ТСЖ

Рис. 3. Состав воспитанников ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

В целях исполнения требований Положения о деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в 2016 году в учреждении укомплектовано 7 воспитательных групп, сформированных по семейному типу, в которых дети поддерживают родственные связи, заботятся о своих младших братьях, сестрах. За каждой воспитательной группой закреплено необходимое количество педагогических работников. Присмотр и уход за детьми осуществляется круглосуточно педагогическими работниками. В воспитательных группах создаются условия, приближенные к домашним. В них имеются жилые комнаты, санузлы, помещения для отдыха и игр, бытовые помещения. Проживание детей в учреждении организуется по принципам семейного воспитания.

Предметом деятельности учреждения является реализация конституционного права граждан Российской Федерации на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечение охраны и укрепления здоровья и создание благоприятных условий для развития личности.

Целями деятельности учреждения является осуществление образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего образования и дополнительного образования, оказание психолого-педагогической, коррекционной медицинской, социальной помощи, связанной с предоставлением образования. [4]

Для достижения целей учреждение осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке следующие виды деятельности: 1) реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования; 2) реализация основных общеобразовательных программ начального общего образования; 3) реализация основных общеобразовательных программ основного общего образования; 4) реализация дополнительных общеобразовательных программ- дополнительных общеразвивающих программ; 5) содержание детей; 6) коррекционно – развивающая, компенсирующая и логопедическая помощь обучающимся; 7) защита прав и законных интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; 8) подготовка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей к передаче в замещающие семьи (опека, попечительство, приемная семья); 9) социальное сопровождение воспитанников; 10) постинтернатный патронат выпускников; 11) сопровождение замещающих семей. [1]

В ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района проводится работа, направленная на реализацию детьми права жить и воспитываться в семьях, права на общение с родственниками и другими гражданами.

В соответствии с Планом мероприятий по реализации концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, Указом Президента РФ от 28.12.2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района создана служба по подготовке воспитанников к устройству в семьи граждан.

В учреждении организована работа по созданию условий для передачи детей в замещающие семьи. Разработана и реализуется программа подготовки детей в замещающую семью, индивидуальные планы развития и жизнеустройства воспитанников школы-интерната, которые утверждены постановлением Администрации Рыльского района Курской области. [2]

Результат работы: в 2013-2016 годах 58 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, были переданы в замещающие семьи (опека, попечительство, приемная семья). Возвращены в кровную семью 3 ребенка.

В соответствии с программой Курской области «Поддержка семьи - защита ребенка на 2011-2014 годы» учреждением получено имущество для оборудования двух социальных квартир с целью подготовки детей к самостоятельной жизни в обществе.

С 2014 года в школе-интернате функционируют социальные квартиры. Разработана программа сопровождения проживания воспитанников. В соответствии с программой оттачиваются социальные и гигиенические навыки воспитанников.

Деятельность Учреждения строится на принципах демократии и гуманизма, общедоступности, адаптивности системы образования, приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, гражданственности, свободного развития личности, автономности и светского характера образования.

Содержание общего образования в ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района определяется программами, разрабатываемыми, принимаемыми и реализуемыми учреждением самостоятельно на основе федеральных государственных образовательных стандартов и примерных образовательных учебных программ. [4]

ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района имеет право осуществления образовательной деятельности по образовательным программам: 1) программа воспитания и обучения в детском саду под ред. М.А. Васильевой; 2) программа «Из детства в отрочество» под редакцией Т.Н. Дороновой; 3) начальное общее образование; 4) реализует общеобразовательные программы (основные); начального общего, основного общего образования; 5) программы специальных (коррекционных) образовательных учреждений VII вида, начальные классы (1-4); 6) программы специальных (коррекционных) образовательных учреждений

VII вида, старшие классы (5-9); 7) реализует программы по воспитанию и социализации; 8) оказывает психологическую и логопедическую помощь; 9) программа деятельности по направлениям: а) научно-познавательное; б) оздоровительное; в) художественно-эстетическое; г) патриотическое; д) коррекционное.

Учреждение не вправе осуществлять виды деятельности, не предусмотренные Уставом ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района. [1]

Основной программой по социализации является программа «Я и общество». Перечень программных мероприятий включает в себя 6 разделов: «Правовая социализация», «Профессиональное самоопределение», «Я и общество», «Мой дом». Задачами программы являются: формирование знаний, умений и навыков, сопутствующих социальной адаптации выпускников школы интерната, всесторонняя подготовка к самостоятельной жизни в социуме. Мероприятия программы включены в планы работы групп всех школьных возрастов.

Оценка качества образования проходит по направлениям: 1) оценка общего уровня усвоения учащимися начальной школы основных знаний и умений по общеобразовательным предметам. Форма – Аттестация; 2) мониторинг качества образования на основе государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х классов. Форма – ГИА; 3) мониторинг качества образования. Форма – государственная аккредитация образовательного учреждения; 4) уровень и качество воспитанников, обеспечиваемый в ОУ. Форма – мониторинг; 5) аттестация педагогических работников. Форма – аттестация, конкурсы; 6) самоанализ деятельности, осуществляемый педагогическими работниками. Форма – портфолио, отчеты; 7) диагностика одаренности. Форма – олимпиады, творческие конкурсы; 8) контроль за соблюдением лицензионных условий. Форма – контроль.

Проведем анализ состояния трудового потенциала ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района (см. таблицу 3).

Всего в школе в настоящее время работают 74 человека.

Администрация – 8 человек, высшее образование имеют 7 человек.

Учителя – 20 человек, высшее образование имеют 18 человек (90 %), среднее профессиональное – 2 человека (10 %).

Воспитатели – 34 человека, высшее образование имеют 6 человек (17,5%), среднее специальное 28 человек (82,5%).

Другие педагогические работники (социальный педагог, педагог-психолог, ПДО, инструктор по труду, старшая вожатая, педагог-организатор) – 12 человек. [4]

Таблица 1. Кадровый состав персонала

Кадровый состав персонала		Численность, чел.	Удельная доля, %
Состав педагогического коллектива по должностям	Учитель	20	32
	Воспитатель	34	55
	Социальный педагог	2	3

	Учитель-логопед	2	3
	Педагог-психолог	1	1,2
	Педагог-организатор	1	1,2
	Старший вожатый	1	1,2
	Педагог дополнительного образования	1	1,2
	Инструктор по труду	1	1,2
Медицинские работники	Всего	7	100
	Высшая	2	-
	Первая	5	-

Среди всего персонала в 2016-2017 гг. работает 65 женщин и 9 мужчин.

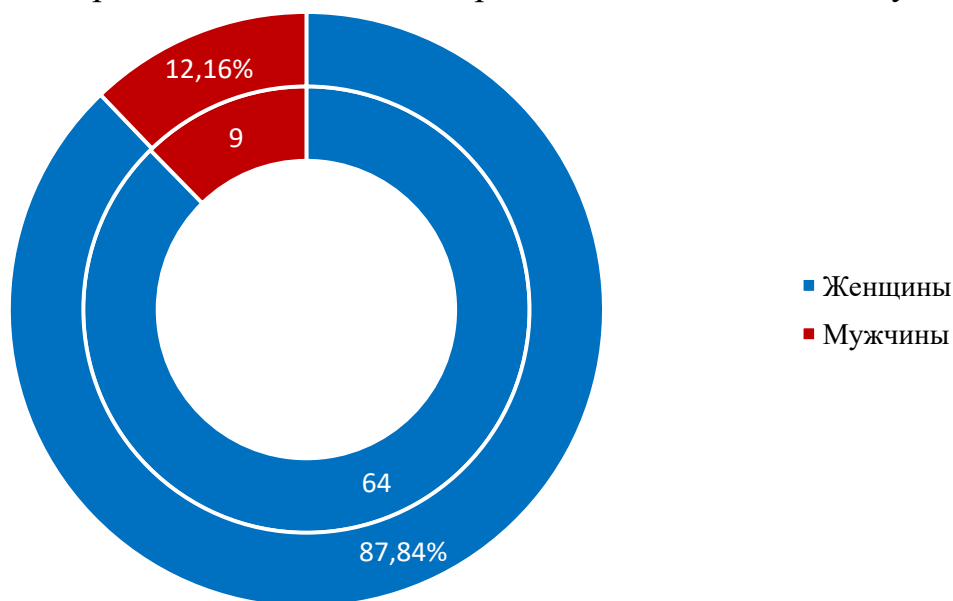


Рис. 4. Структура персонала по полу

В течение последних трех лет численность персонала в ОКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» увеличилась на 1 человека и составила 101,6% от общей численности 2014 года. Данное увеличение произошло в основном за счет роста численности прочего персонала. При этом неизменной осталась численность руководителей, а количество рабочих возросло на 5% [4] (табл. 2).

Таблица 2. Изменение численного состава персонала и его структуры

Категории персонала	Годы			Изменение 2014-2016 гг.	
	2014	2015	2016	Абсолютное, чел.	Относительное, %
Руководители	5	5	8	0	100,0
Педагоги	16	16	20	-1	93,8
Прочий персонал	40	39	46	+2	105,0
Всего	61	60	74	+1	101,6

Из представленной таблицы 3 характеризующей возрастную структуру персонала ОКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» видно, что большую долю занимают работники в возрасте от 45 до 55 лет.

В 2016 г. сотрудников данной категории в организации было 17 человек. Наименьшую долю занимают сотрудники моложе 25 лет (см. таблицу 3). [2]

Таблица 3. Численный состав и возрастная структура

Категории персонала	Количество человек за 2016 г.	Доля, %
Моложе 25 лет	3	4
От 25 до 35 лет	15	20
От 35 до 45 лет	18	24
От 45 до 55 лет	20	27
Свыше 55 лет	18	25
Всего	74	100,0

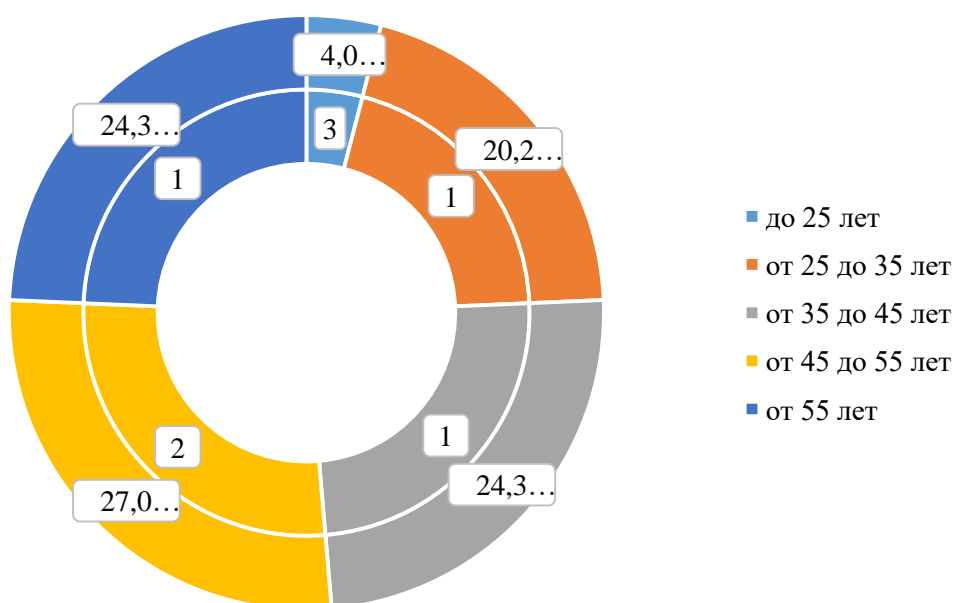


Рис. 5. Возрастной состав кадров ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

Наличие категории у педагогических работников: 1) учителя – 20 человек: первая категория – 14 человека (70%); вторая категория – 6 человек (30%); 2) воспитатели – 34 человека: первая категория – 18 человека (52,9%); вторая категория – 16 человек (47,1%). Медицинский персонал – 7 человек: высшее образование – нет; среднее профессиональное – 7 человек (100%). Наличие категории: высшая категория – 2 человека (28,5%); первая категория – 5 человек (71,5%). Прошли курсы повышения квалификации за 2015 – 2016 учебный год – 28 человек (51,9%). [3]

В целях повышения квалификации сотрудников школы-интерната, улучшения качества по социальной адаптации и социально-психологическому сопровождению воспитанников, организации работы с замещающими семьями организовано обучение 6 сотрудников на курсах повышения квалификации по программе «Реализация успешных моделей социальной адаптации и социально-психологического сопровождения воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; 5 сотрудников прошли

обучение на заочных курсах повышения квалификации по программе «Организация работы с замещающими семьями».

Проведем анализ структуры сотрудников ОКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» по образованию и квалификации (см. табл. 4).

Таблица 4. Сведения об образовании, квалификационной категории и наградах (особых званиях) сотрудников ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

Образование сотрудников		Численность, чел.	Уд. доля, %
Образовательный уровень педагогических работников	С высшим образованием	28	45
	Со средним специальным образованием	34	55
	С общим средним образованием	0	0
Квалификация сотрудников		Численность, чел.	Уд. доля, %
Прошли курсы повышения квалификации за последние 5 лет		55	89
Имеют квалификационную категорию	Всего	31	50
	Высшую	0	0
	Первую	31	50
Соответствие занимаемой должности		8	13
II квалификационная категория		11	18
Без категории		12	19
Имеют ученую степень		0	0
Имеют звание «Заслуженный учитель»		0	0
Имеют государственные и ведомственные награды, почетные звания		2	3

Таблица 5. Сведения о повышении квалификации педагогических и руководящих кадров ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

Учебный год	Кол-во руководящих работников, прошедших курсы повышения квалификации	Кол-во педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации
2012-2013	1	12
2013-2014	1	8
2014-2015	3	9

Анализ показал, что общее состояние трудового потенциала ОКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» следует расценивать как положительное. Большая часть учителей школы имеет высшее образование и значительный опыт работы.

Однако имеется много недостатков, на которые руководству учреждения стоит обратить внимание:

1. Высокий уровень увольнений сотрудников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины и как следствие высокий уровень текучести кадров.

2. Преобладание сотрудников предпенсионного возраста и низкая доля молодых специалистов, обладающих прогрессивным образованием;

3. И, наконец, одна из самых опасных: большинство сотрудников организации увольняются на первом году работы, не успев полностью адаптироваться и приспособиться к организации.

Необходимо заметить, что деятельность всего педагогического коллектива направлена на повышение качества и эффективности своего труда, постоянное самообразование, внедрение инновационных педагогических методик, создание атмосферы творчества, инновации, успешности. Опыт именно таких учителей востребован в школах Рыльского района.

Финансовое обеспечение деятельности Казенного учреждения осуществляется в установленном законодательством порядке за счет средств областного бюджета в соответствии с утвержденной бюджетной сметой.

Смета расходов на 2016 год составляет 44 791 945 рублей, в том числе заработная плата сотрудников составила 25 179 512 рублей.

За 6 месяцев 2016 года в рамках сметы образовательного учреждения приобретено: материалов на сумму 161,1 тыс. руб. в том числе: медикаменты на сумму 25,0 тыс. руб., ГСМ на сумму 52,9 тыс. руб.; запасные части для автомашин на сумму 25,0 тыс. руб.; канцелярские товары на сумму 19,4 тыс. руб.; строительные материалы для косметического ремонта на сумму 19,0 тыс. руб.; моющие средства на сумму 19,8 тыс. руб. [4]

Фактические расходы на питание обучающихся, воспитанников школы-интерната с 01 января 2016 по 31 мая 2016 год составили 916,4 тыс. руб. Денежная норма питание на одного ребенка в день, фактически в среднем составила 164 руб. 41 коп. (для детей с 7-11 лет) 184 руб. 98 коп. (для детей старшего возраста). Расходы на коммунальные услуги с 01 января 2016 по 30 апреля 2016 год составили 582,9 тыс. руб. в т.ч. тепловая энергия, электроэнергия, ГВС, ХВС. Кредиторской задолженности перед поставщиками коммунальных услуг школа-интернат не имеет.

С января по май 2016 года проведено обучение сотрудников школы-интернат на сумму 47,0 тыс. руб. На 1 полугодие 2016 года в школе-интернате заключен договор на оказание охранных услуг (физическая круглосуточная охрана) на сумму 539,2 тыс. руб.; на второе полугодие 2016 года запланировано проведение аукциона на сумму 971,5 тыс. руб.

В 1 полугодии 2016 года заключены договора и оказаны услуги: по изготовлению печатей и штампа и вывески для школы-интерната – 6 тыс. руб.; доступ к электронному документообороту – 12,3 тыс. руб. На все остальные услуги, такие как обслуживание внутренних систем отопления, обслуживание пожарной сигнализации, вывоз мусора, услуги СЭС, обслуживание КТС, коммунальные услуги, обслуживание сайта ОУ, программное обеспечение, абонентская плата за телефон, Интернет, ремонт и заправка картриджей – заключены договора на год, обязательства по оказанию услуг и оплат осуществляются в течение года. [4]

На территории школы-интерната расположены: спальный корпус 2389 кв. м., учебный корпус 1798 кв. м., столовая 409 кв. м., прачечная 150 кв. м., гараж 116 кв. м., подвальное помещение для хранения продуктов.

В здании спального корпуса расположены: школьный музей, библиотека, компьютерный класс, медицинский блок, дошкольное отделение. Спальные комнаты оснащены мебелью. Питание воспитанников осуществляется в

школьной столовой. Обслуживание столовой и приготовление питания для воспитанников школы-интерната осуществляет ИП Дюкарева Л.Н.

В столовой расположены: обеденный зал, зал для приготовления пищи, помещения для хранения продуктов.

В учебном корпусе расположены учебные кабинеты, спортивный зал, актовый зал, административный блок. Учебные кабинеты оснащены учебно-наглядными пособиями, необходимой мебелью. Компьютерный класс оснащен учебными компьютерами, объединенными в локальную сеть, имеется выход в Интернет. IT инфраструктура школы представляет собой 21 точку, защищенную программами фильтрации свободного доступа в интернет. Школа оснащена мультимедийными проекторами, ноутбуками, интерактивными программно-методическими комплексами. Техническое оснащение школы позволяет на современном уровне решать проблемы управления: подготовка деловых бумаг, распространение инструктивных и методических материалов, обеспечение учебных занятий печатными дидактическим материалами и др., применять информационные технологии в образовательном процессе.

В 2015 – 2016 уч. году проводилась работа по развитию индивидуальных творческих способностей обучающихся по направлениям: 1) работа с талантливыми обучающимися по отдельным учебным предметам; 2) помощь в подготовке к конкурсам по различным предметам; 3) проведение олимпиад и конкурсов по информатике; 4) проведение конференций и семинаров с презентацией проектов; 5) участие учащихся в Интернет-олимпиадах. [4]

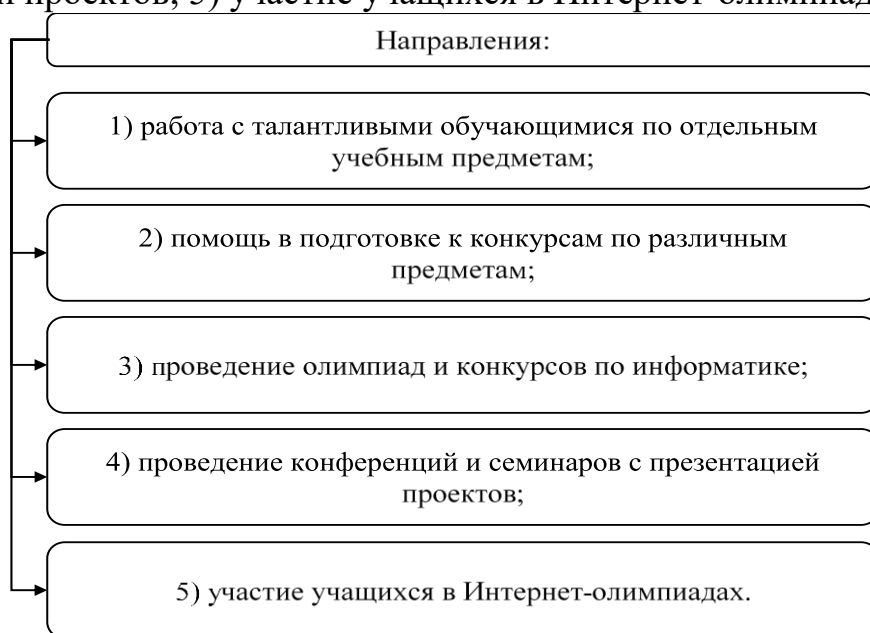


Рис. 6. Направления работы по развитию индивидуальных творческих способностей обучающихся ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района

Используя информационно-коммуникационных технологии, учителю следует: учить детей рассуждать, гибко подходить к проблемам, мыслить, самим делать выводы; систематически, целенаправленно развивать у детей подвижность и гибкость мышления; стимулировать процессы переключения,

поисковой активности; находить новые, оригинальные подходы, красивые решения, чтобы ощутить удовольствие от обучения; проводить семинары по обмену опытом в данном направлении.

Школа имеет собственный сайт, который дает возможность не только учителям, учащимся и их родителям быть в курсе всех дел и мероприятий учебного заведения, но и всем лицам, желающим знать, чем живет школа. [4]

В школе-интернате имеется спортивный зал площадью 150 кв. м., оснащенный спортивным инвентарем (100 %), тренажерный зал, школьный стадион площадью 3800 кв. м., детская игровая площадка.

В учебном корпусе расположены учебно-производственные комбинированные мастерские, оснащенные необходимым оборудованием. В спальном корпусе расположен кабинет домоводства, оснащенный швейными машинками, микроволновой печью, холодильником, электроплитой, посудой и т.д., где проводятся не только учебные занятия, но и кружковая работа с воспитанниками.

В ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района в 2012 году произведен капитальный ремонт 2 этажа учебного корпуса.

В столовой школы-интерната установлена эффективная приточно-вытяжная вентиляция, произведен ремонт цехов приготовления пищи. Заменены потолки, керамические полы, стены облицованы керамической плиткой. Произведен ремонт системы водоснабжения и канализации цехов. Полностью обновлено оборудование.

В спальном корпусе отремонтированы лестничные клетки, заменена керамическая плитка лестничных маршей и площадок. Произведен ремонт четырех туалетов и душевых комнат. В процессе ремонта полностью заменена сантехника, стены и полы облицованы плиткой, смонтированы подвесные потолки, установлены пластиковые перегородки. Выполнено работ на сумму – 1 492 500 руб. Проложены новые наружные сети горячего и холодного водоснабжения до всех зданий школы-интерната. Произведено благоустройство территории учреждения на сумму – 1 000 093 руб.

В 2016 году, в целях реализации Постановления Правительства РФ от 25.05.2014 № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей», в учреждении произведен капитальный ремонт спального корпуса. Для 4-х воспитательных групп оборудованы помещения, созданные по квартирному типу, включающие в себя соответствующим образом оборудованные жилые комнаты, помещения для отдыха, игр, занятий, приема и (или) приготовления пищи, бытовые помещения. Полностью отремонтированы лестничные марши с 1-го по 3-ий этаж левого крыла спального корпуса. [4]

В учреждении проведена работа по благоустройству территории: установлены новые скамейки, декоративные ограждения для клумб, посажены деревья. Смонтировано ограждение и сторожевой павильон школы-интерната. Между зданиями учреждения выполнено асфальтовое покрытие.

Режим работы учреждения круглосуточный. Организована круглосуточная охрана охранним предприятием «КОДР-КУРСК», в ночное время территория охраняется штатными сторожами. [4]

В перспективе школа планирует решить следующие задачи:

- 1) Создание условий для обеспечения разработки инноваций учителями.
- 2) Совершенствование системы предпрофильной подготовки и профессионального обучения.
- 3) Повышение качества знаний через повышение эффективности каждого урока, совершенствование системы промежуточного контроля по всем предметам учебного плана, совершенствование системы отслеживания пробелов знаний обучающихся, использование положительного опыта образовательных учреждений города.
- 4) Формирование ключевых компетенций у обучающихся через воспитательную систему класса и школы.
- 5) Совершенствование условий сохранения и укрепления здоровья обучающихся через эффективное применение имеющихся ресурсов и внедрение новых технологий.
- 6) Информирование общественности о ходе введения ФГОС НОО, использование интернет ресурсов, средств массовой информации, информационных стендов и др.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о достаточном уровне деятельности ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» по повышению качества образовательных услуг и созданию условий для овладения минимумом содержания образования.

Одна из важнейших целей стоящей перед ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» – не только дать знания, а научить учиться, вооружать обучающихся умениями и навыками работать с книгой, с иными источниками информации, работать самостоятельно и добывать знания не только в процессе обучения в школе, но и за ее порогом и, конечно же, развивать творческие способности детей.

Проникновение компьютерных и информационных технологий в сферу образования предоставляет такую возможность. Использование ИКТ на уроке пробуждает интерес школьников к изучаемому предмету, рассеивает ученические страхи, враждебную настороженность и нежелание некоторых учеников работать и развивает творческие способности обучающихся.

Список использованных источников

1. Устав Областного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская школа-интернат для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей» (утвержден приказом Комитета образования и науки Курской области №1-1186 от 25 ноября 2015 года).

2. Официальный сайт Комитета образования и науки Курской области [Электронный ресурс] URL: <https://www.komobr46.ru/> (дата обращения: 20.09.2017).
3. Официальный сайт Управления по образованию Рыльского района Курской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://rylskobr.ucoz.ru/index/> (дата обращения: 03.10.2017).
4. Официальный сайт ОКОУ «Ивановская школа-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Рыльского района [Электронный ресурс]. URL: <http://ivanovskschool.ucoz.ru> (дата обращения: 12.11.2017).

Закурдаева Виктория Викторовна,
проректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса»,
к.соц.н., проф. МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail: vvz@mebik.ru

Федосенко Ирина Анатольевна,
заведующая отделениями ОБПОУ «Рыльский социально-педагогический
колледж»,
г. Рыльск, Россия,
E-mail: a.fedosenko@yandex.ru

**Материально-техническая база учреждений СПО как основа их
функционирования: анализ ОБПОУ «Рыльский социально-
педагогический колледж»**

Аннотация. В статье проводится анализ материально-технической базы учреждения СПО.

Ключевые слова: материально-техническая база, среднее профессиональное образование, учреждение СПО

В 1927 году по решению Президиума Рыльского Уездного исполкома был создан Рыльский педагогический техникум. В 1930 году состоялся первый выпуск учителей начальной школы. В 1931 - 1932 г.г. в педтехникуме было 2 отделения – школьное и культурно-просветительское, которое готовило заведующих библиотеками. [1]

В 1943 году педагогический техникум был переименован в педагогическое училище.

Приказом комитета образования Курской области № 596 от 27 мая 2004г. педагогическое училище переименовано в областное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Рыльский социально-педагогический колледж» Курской области. Это дало

возможность выпускникам наряду с основной квалификацией получать дополнительные знания по различным дисциплинам.

На основании постановления Администрации Курской области от 31.12.2010 года № 657-па и Устава ОБОУ СПО «Рыльский социально-педагогический колледж» Курской области, утвержденного приказом комитета образования и науки Курской области от 28.07.2011 года № 1-186, изменен тип ОГОУ СПО «Рыльский социально-педагогический колледж» Курской области на областное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Рыльский социально-педагогический колледж» с 15 августа 2011 года.

В феврале 2015 года Колледж переименован в областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рыльский социально-педагогический колледж».

На основании приказа комитета образования и науки Курской области «Об утверждении новой редакции Устава ОБПОУ «Рыльский социально-педагогический колледж» №1-126 от 20. 02. 2015 г., записи, внесенной в ЕГРЮЛ о государственной регистрации, изменений, внесенных в учредительные документы юридического лица (лист записи в ЕГРЮЛ от 30.03.2015г, выдано Межрайонной ИФНС № 1 по Курской области.), и приказа по Колледжу №139-О от 30.03.2015 г. введена в действие новая редакция Устава областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рыльский социально-педагогический колледж». [2]

Колледж имеет статус юридического лица с правом ведения образовательной деятельности в сфере среднего профессионального образования и выдачи своим выпускникам соответствующего документа об образовании государственного образца.

В 2015 году Колледж переоформил лицензию на осуществление образовательной деятельности (приказ комитета образования и науки Курской области от 22 декабря 2014г. №1/1-721) и прошел аккредитацию (свидетельство о государственной аккредитации от 29 апреля 2015 г. №1429). Срок действия свидетельства – до 28 апреля 2021 г.

Далее остановимся на материально-технической базе.

Территория колледжа составляет 10524 м², общая площадь зданий - 6596 м², учебная и учебно-вспомогательная – 4237 м². Конструкция ограждения территории –металлическая сетка, каменный забор, параметры 151x76.8 x 68.3x131.2.

Для подготовки специалистов по аккредитованным программам подготовки специалистов среднего звена в Колледже созданы условия, соответствующие лицензионным требованиям ведения образовательной деятельности.

Занятия проводятся в 17 кабинетах. [1]

Таблица 1. Перечень кабинетов для реализации ППССЗ по ФГОС

Наименование специальности	Перечень кабинетов для реализации ППССЗ по ФГОС	
		в наличии
49.02.01 Физическая культура	Гуманитарных и социально-экономических дисциплин	Кабинет №9
	Педагогике и психологии	Кабинет №4
	Анатомии, физиологии и гигиены человека	Кабинет №29
	Иностранного языка	Кабинет №37
	Безопасности жизнедеятельности	Кабинет №20
	Теории и истории физической культуры	Кабинет №36
	Методики физического воспитания	Совмещен с кабинетом №36
44.02.01 Дошкольное образование	Гуманитарных и социально-экономических дисциплин	Кабинет №9
	Педагогике и психологии	Кабинет №4
	Физиологии, анатомии и гигиены	Кабинет №29
	Иностранного языка	Кабинет №37
	Безопасности жизнедеятельности	Кабинет №20
	Теории и методики физического воспитания	Кабинет №36
	Теоретических и методических основ дошкольного образования	
	Изобразительной деятельности и методики развития детского изобразительного творчества	Кабинет №22
Музыки и методики музыкального воспитания	Музыкальный корпус	
44.02.02 Преподавание в начальных классах	Гуманитарных и социально-экономических дисциплин	Кабинет №9
	Педагогике и психологии	Кабинет №4
	Физиологии, анатомии и гигиены	Кабинет №29
	Иностранного языка	Кабинет №37
	Безопасности жизнедеятельности	Кабинет №20
	Русского языка с методикой преподавания	Кабинет №1 Кабинет начальных классов
	Математики с методикой преподавания	
	Естествознания с методикой преподавания	
	Музыки и методики музыкального воспитания	
	Методики обучения продуктивным видам деятельности	
	Детской литературы	
Теории и методики физического воспитания		
Для всех специальностей имеется кабинет информатики и ИКТ; спортивные залы (зал для игровых видов, зал для гимнастики, ритмики и хореографии); открытый стадион, спортивная площадка. Залы: библиотека, читальный зал с выходом в Интернет, актовый зал.		

Одним из важных компонентов здорового образа жизни является забота о здоровом питании. Колледж имеет столовую на 80 посадочных мест, которая обеспечивает студентов двухразовым питанием (завтрак и обед). Режим работы

Колледж располагает специальным медицинским помещением, которое соответствует требованиям, предъявляемым Центром гигиены и эпидемиологии Львовского района. Медицинский кабинет оснащен медицинским оборудованием, медицинской мебелью, твердым и мягким инвентарем на 100%, имеет лицензию. График работы фельдшера согласован с главным врачом ЦРБ и администрацией Колледжа. Режим работы – 5 дней в неделю, с 09.00 до 16.42.

Фельдшер ведет амбулаторный прием студентов Колледжа (до 15 человек в день). В зависимости от предъявляемых жалоб осматривает кожные покровы, слизистую зева, измеряет АД, выполняет термометрию. После постановки

диагноза оказывает первую медицинскую помощь, выдает справки об освобождении от занятий. Если студент нуждается в дополнительном обследовании, выписывает направление на консультацию в Рыльскую ЦРБ. [2]

Фельдшер проводит вакцинацию студентов Колледжа, организует профилактические осмотры согласно графику, составленному и утверждённому главным врачом Рыльской ЦРБ. Обучающиеся с выявленной патологией ставятся на Д-учет. В соответствии с этим фельдшер заполняет контрольную карту формы №30-У и проводит противорецидивное лечение и оздоровление.

Ежеквартально и после каникул проводится медицинский осмотр обучающихся. Ежедневно осуществляется контроль санитарного состояния учебных корпусов, спортивных залов, качества приготовления пищи и хранения продуктов, санитарно-дезинфекционного режима в столовой, проводится отбор проб готовой пищи.

Регулярно проводятся беседы и лекции на темы: «Профилактика гриппа», «О вреде курения», «Профилактика педикулеза и чесотки», «Профилактика спортивного травматизма». Систематически выпускаются санбюллетени.

Фельдшер совместно с заведующей отделениями осуществляет мониторинг заболеваемости гриппом и ОРВИ среди обучающихся.

Медицинская служба Колледжа ориентирована на профилактику заболеваний, включая оказание неотложной медицинской помощи.

Главная задача хозяйственной службы – осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием образовательной организации. Силами рабочих по комплексному обслуживанию помещений произведен ремонт учебных аудиторий, актового зала, оконных блоков 2-го этажа, бухгалтерии. [1]

Учебные кабинеты, хозяйственные и другие помещения обеспечены оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности. Три учебных кабинета оснащены интерактивными досками, в трех кабинетах установлены мультимедийные комплексы.

В 2015/2016 учебном году на баланс Колледжа переданы автомобиль ВАЗ 111730, специальное пассажирское транспортное средство ГАЗ 3221 (восьмиместное) и бортовое навигационно-связное оборудование и автоматизированное рабочее место.

Особое внимание уделено ремонту фасада и надворных построек, благоустройству, озеленению и уборке территории Колледжа. На ежегодном празднике «День города», который проводится в конце августа, за благоустройство, озеленение и уборку территории Администрация города отметила коллектив Колледжа грамотой и денежным призом.

За обследуемый период на материально-техническое обеспечение было затрачено 779,5 тыс. руб., из них на ремонт – 239,7 тыс. руб., приобретение мебели – 111,5 тыс.руб., компьютерной техники – 309,3 тыс.руб. [1]

Таким образом, материально-техническая база колледжа позволяет обеспечить эффективную реализацию образовательных программ и условия обучения студентов.

Список использованных источников

1. Отчет о самообследовании ОБПОУ «Рыльский социально-педагогический колледж» в 2017 г.
2. Официальный сайт ОБПОУ «Рыльский социально-педагогический колледж». [Электронный ресурс] //Режим доступа: <http://rspk.org>.
3. Мартыненко, А.Н., Еськова, Н.А.Профессиональный стандарт педагога как инструмент повышения качества образования: современные подходы в РФ// Наука и практика регионов. - 2017. - № 2 (7). - С. 52-54.
4. Закурдаева, В.В., Еськова, Н. А. Деятельность специальных (коррекционных) образовательных учреждений и региональная политика: постановка проблемы / В.В.Закурдаева, Н.А.Еськова, // Современная наука: вопросы теории и практики. Сборник материалов международной научно-практической конференции (15-16 декабря 2016 года). – Курск, 2016. - С. 12-16.
5. Зюкин Д.В., Трубникова Н.И. Адаптация системы среднего профессионального образования Курской области к современным социально-экономическим условиям / Зюкин Д.В., Трубникова Н.И. // Политика, экономика и инновации. - 2016. - № 1 (3). - С. 14.

Кликунов Николай Дмитриевич,

к.э.н., доцент, профессор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

E-mail: nklikunov@yandex.ru

Примеры моделей стратегического поведения в Ветхом и Новом Завете

Аннотация. В статье описаны типы стратегического поведения в Новом и Ветхом завете и показана субституарность и комплементарность их практического приложения

Ключевые слова: стратегическое поведение, комплементарность, типы стратегий

В основе этики всегда лежит ориентация на долгосрочный период времени, зачастую даже на вечность. Хорхе Луис Борхес пишет: «Пусть никто не увидит (узнает), бог увидит (узнает)» [3]. Этим этика, и, прежде всего, этика религиозная, отличается от других стратегий, рецептов, алгоритмов успеха. При анализе поведения, рассчитанного на длительный срок взаимодействий, биологи и экономисты используют понятие эволюционной стабильной стратегии. Эволюционная стабильная стратегия позволяет добиться наилучшего результата при любом возможном варианте развития событий, т.е.

при любых произвольных стратегиях, выбираемых другими субъектами, с которыми вы вступаете в контакт.

Стратегии условно можно разделить на следующие типы:

- порядочные и непорядочные;
- последовательные и непоследовательные;
- мстительные и прощающие.

Порядочность означает то, честно или нечестно вы себя ведете первоначально по отношению к оппоненту. Непоследовательность – возможность случайным образом изменить свое поведение. Например, все время вел себя непорядочно, потом вдруг порядочно. Мстительность означает возможность ответа на непорядочные действия оппонента. Степень мстительности бывает разной: око за око, два ока за око, око за два ока и т.д.

Если проанализировать с данных позиций этику бизнеса, предписываемую Ветхим заветом, то идеальной является порядочная, последовательная, мстительная (око за око) стратегия. Кстати, данная стратегия была предложена в знаменитом чемпионате стратегий биологом Аксельродом и она оказалась наиболее эволюционной стабильной стратегией, набрав наибольшее количество очков. Логика, лежащая в основе ветхозаветной стратегии, проста – в следующем периоде времени, повторяй поведение своего оппонента и всегда начинай игру честно. Если твой оппонент ведет себя честно, то честность будет приносить вам дивиденды в течение неограниченно долгого времени. Если оппонент пытается шельмовать и получить выгоду за счет вас, то наказание должно быть неотвратимым, но однократным.

Одним из важных показателей стабильности стратегии является то, как она играет против самой себя. Стратегия Ветхого Завета играет честно и набирает очки не за счет обмана, а за счет кооперации. Если же встречается нечестное поведение, то в конечном счете происходит отказ от кооперации. Это правильно, кооперация с обманщиками губительна и наказание обманщика несправедливо.

Примером данной стратегии является поведение Иакова в отношении своего родного дяди и тестя Лавана. Лаван, навязав кабальные условия Иакову, и постоянно обманывая его, сам спровоцировал известный обман с «краплеными» овцами, позволивший Иакову обогатиться.

В рамках данного рассуждения стратегия Нового Завета или «Золотое правило» выглядит явно проигрышной [2]. В рамках предложенной терминологии данная стратегия имеет характеристики: порядочность, последовательность и прощение. Данная стратегия не является эволюционной стабильной стратегией, т.к. сталкиваясь с непорядочной стратегией, она всегда будет обманута, а отсутствие мести не позволяет избежать обмана в будущем. Эта стратегия будет успешной только при одном условии – порядочными должны стать все. Но, чем больше вокруг порядочных людей с порядочными стратегиями, тем больший выигрыш может принести непорядочное поведение. Если все будут «голубыми», то «ястребы» всегда найдутся[1].

Вместе с тем «Золотое правило», требующее к другим такого же отношения, которое бы вы хотели по отношению к себе, имеет глубокий долгосрочный смысл. Ветхозаветная стратегия ничего не может сказать нам относительно возможных ошибок в восприятии поведения оппонента. Ортега-и-Гассет писал, что «жизнь – это я и мои обстоятельства». Когда обстоятельства выше нас, и непорядочность случается не по нашей вине, но ветхозаветная стратегия объявляет нам вечную войну. Ошибка в восприятии порождает месть, месть порождает месть и т. д. и т. п. Следование, новозаветной стратегии, подчеркиваю, не постоянное позволяет прекратить данную войну, прощение позволяет погасить конфликты, продолжение которых теряет какой-либо смысл. Однако прощение должно быть достаточно случайным и неизвестным для вашего оппонента.

Ветхозаветная стратегия мудра и снижает вероятность совершения нами ошибки. Новозаветная стратегия добра, но увеличивает вероятность чрезмерного злоупотребления нашей добротой.

Сочетание ветхозаветной и новозаветной стратегии дает нам баланс мудрости и доброты, который, по мнению автора, и может дать человечеству наиболее счастливую жизнь.

Список источников

1. ДиксидАвинаш К., Нейлбафф Барри Дж. Стратегическое мышление в бизнесе, политике и личной жизни. Пер. с англ. М.: ООО «ИД Вильямс». 2017. – 384 с.
2. Библия. Ветхий завет. Новый завет
3. БорхесХорхе Л.. Фрагменты апокрифического евангелия. Собрание сочинений в 3-х томах. Т.3. – С. 218

Клименко Карина Эдуардовна

студентка ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ЛНР
E-mail: info@dsum.org

Развитие финансового обеспечения местного самоуправления в Российской Федерации

Аннотация. За последние годы в Российской Федерации произошли общественные изменения, которые поменяли определенные взгляды в местном самоуправлении, его роли в управлении государством. Развитие местного самоуправления является необходимым условием построения самоуправления в целом и формированием государства. На данном этапе стимулируется повышение деловой активности самого населения, преобразования в целом и, конечно же, с помощью мобилизации местных ресурсов способствует эффективности функционирования региональной экономики.

Ключевые слова. Распределительная функция; контрольная функция; стимулирующая функция.

Изложение основного материала. Сегодня система местного самоуправления окончательно не сформирована, и каждый день подвергается критике, как со стороны правительства, местного самоуправления, так и со стороны субъектов хозяйствования. Без рассмотрения и закрепления принципов финансового состояния, нельзя рассматривать и утверждать какие либо формы самоуправления, решения местных вопросов и обеспечение общественных потребностей.

Исследования отечественных ученых, как А. М. Александров [1], Д. А. Алахвердян [1], Л. Г. Баранов, В.Т. Баринов, С. И. Берлин, А. М. Бирман, В. Е. Боголепов, А. Я. Быстряков, Л. А. Велихов и др. рассматривали различные аспекты функционирования, проблемы муниципальных финансов и принятие их роли в социально – экономическом развитие общества.

С помощью понимания сущности местного самоуправления зависят определенные решения, поставленных практических задач в этой области, определяет специфическую форму, структуру и функции местных финансов. Местные финансовые ресурсы – это совокупность всех денежных средств, а также поступление доходов предусмотренных законодательством на предприятиях коммунальной собственности, которые находятся в распоряжение местных органов власти.

За последние годы в Российской Федерации произошли публичные переустройства, которые обострили внимание к районному самоуправлению и то, как реализуется в государстве и какую играет роль.

Экономическим основанием районных органов власти, местные деньги являются определяющим звеном в действенных механизмах по обеспечению институциональных преобразований на районном уровне, а так же понижению распределения межбюджетных трансфертов для стимулирования районных органов власти.

Функции системы местных финансов:

Распределительная функция – с помощью которой происходит формирование прибыли и затрат районных бюджетов, фондов органов районного самоуправления.

Контрольная функция – реализуется с помощью метода контроля над плановым составлением районного бюджета, контроль над выполнением данных.

Стимулирующая функция – разработка критериев, с помощью органов районного самоуправления, которые заинтересованы в увеличении прибыли бюджета и розысков других источников прибыли[3].

Актуальность в организации осуществлении местного самоуправления в РФ являются определенные проблемы. Которые затрагивают формирование форм и методов финансового обеспечения системы местного самоуправления.

Исследования методологических основ финансового обеспечения местного самоуправления образуются исходя из позиций:

- во-первых, с помощью исторического и методологического опыта происходит развитие муниципальных финансов;
- во-вторых, относительный характер финансовой самостоятельности местного самоуправления;
- в-третьих, форма местного государственного самоуправления – это муниципальное управление[4].

В социально-экономических процессах, новое понимание роли местного самоуправления, данная власть должна проводить собственную экономическую политику, в муниципальных образованиях. Экономическая политика – это воздействие на экономику, которая ведет за собой определенные концепции для достижения сформулированных целей.

Вывод. Развитие финансового обеспечения местного самоуправления может осуществляться с помощью финансового обеспечения, функций и определенных методологических основ. На сегодняшний день, в современном обществе местное самоуправление представляет собой чрезвычайно важный и сложно устроенный механизм организации управления на местах, который фактически, функционирует под контролем центральных властей. Следование финансов за функцией органа управления является ключевым принципом формирования муниципальных финансов.

Список использованных источников

1. Джагаряна А.А., Джагарян Н.В. «Конституционно-правовые основы финансово-экономического обеспечения местного самоуправления в Российской Федерации: теория, практика и тенденции развития» / Институт права и публичной политики/ А. А. Джагаряна, Н.В. Джагарян ; ин-т. Финансы и экономика; Доп. – Москва: 2011г.
2. Васина О.В., «РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» / Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации./ О. В. Васина - К.:ЦУЛ, 2010год.
3. Сергеев С. , Бюджетная система России: Учебник для студентов вузов, обуч. по эконо спец./С. Сергеев - К.: ЦУЛ, 2008. - 540 с.
4. Сергеев С., Местное самоуправление как разновидность социального самоуправления: учебное пособие/С. Сергеев - К.: ЦУЛ, 2006. № 3 - С. 95-114.
5. Новожилова Т. Н., О проблемах и перспективах укрепления финансовых основ местного самоуправления: Материалы круглого стола в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации/ Т. Н. Новожилова - К.: ЦУЛ, 19.10.2006.
6. Соловьев, В.В. Финансовая основа местного самоуправления в современном муниципальном праве Российской Федерации: учебное пособие / В. В. Соловьев - К.:МГК, 2006. - 208 с.

7. Пронина Л.И. Местные финансы: проблемы и пути их решения // Финансы./ Л. И. Пронина - К.:ЦУЛ, 2006. № 12.
8. Водолазская Н. В. О тенденциях устойчивого развития региональных производственных систем // Проблемы и решения современной аграрной экономики: материалы XXI Международной научно-производственной конференции, Т. 2. – п. Майский: Издательство ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, 2017.– С. 186 – 187.
9. Жилияков, Д.И. Характеристика бюджетной политики города Курска [Текст] / Д.И. Жилияков // Актуальные вопросы инновационного развития агропромышленного комплекса (материалы Международной научно-практической конференции, 28-29 января 2016 г., г. Курск, ч. 1). – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2016. - С. 103-107.
10. Зюкин Д. В., Зюкина Л. И., Бровкина О. В. Большие расходы и маленькие доходы -бюджетные проблемы муниципального образования/Д. В. Зюкин, Л. И. Зюкина, О. В. Бровкина//Наука и практика регионов. -2016. -№3 (4). -С. 39-45

Мягкая Виктория Владимировна,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: myagkaya.v@mail.ru

Комплексный проект развития территории: определение сущности дефиниции

Аннотация. Статья посвящена актуальной теме развития городских территорий. Целью статьи является определение сущности понятия комплексный проект развития территории. Для реализации цели использовались методы теоретического и эмпирического исследования, а именно: анализ, системный подход, метод восхождения от абстрактного к конкретному, сравнение. В результате определены направления повышения эффективности государственного регулирования развития территорий через реализацию комплексных проектов, имеющих синергетический эффект.

Ключевые слова. Комплексный проект, комплексное развитие территории, стратегия комплексного развития территории, территории с особым юридическим статусом.

Процесс рыночной модификации экономической системы прогрессивной России характеризуется появлением ряда задач в сфере социально-экономического становления страны и становления ее регионов. В данной ситуации грамотное регулирование процессов территориального становления может привести к росту социально-экономического благосостояния страны. Устойчивое и эффективное развитие городов

невозможно без комплексного подхода к реализации процессов обоснования и разработки управленческих решений в рамках градостроительства.

После распада Советского Союза комплексное развитие территорий было забыто. Создавалась дополнительная нагрузка на городские коммуникации за счет локального возведения домов нового типа, тем самым дополняя уже имеющуюся городскую застройку. Вследствие этого девелоперы и застройщики возобновил интерес к комплексному подходу при реализации программ жилищного строительства [4, С.22].

Ключевым преимуществом комплексного развития территории является возможность развить целый микрорайон в едином проекте. Комплексное освоение территорий является одним из популярных способов организации строительства жилья по причине сокращения себестоимости строительства за счет масштабности. Реализуются проекты комплексного развития территорий, как правило, в форме государственно-частного партнерства и являются инвестиционно привлекательными [6, С. 69]. Проекты комплексного развития территории делятся на две категории: градообразующие и рекреационные. Первый тип проектов предполагает постоянное проживание, как следствие наличие рабочих мест и инфраструктуры. Примером может служить индустриальный парк «Новое Ступино», который по концепции девелопера (MR Group) привлечет спрос и позволит сформировать вокруг целый город на 55 тысяч человек. Второй тип проектов предполагает отдых и сезонное проживание. Примером является природная территория «Истринская долина» площадью 1700 га.



Рис. 1. Синергетический эффект комплексности проекта

Не менее важным вопросом является стратегия комплексного развития территории, позволяющая влиять на пространственное развитие региона путем согласования работы органов государственного управления, общественных и политических организаций и партий. Только лишь стратегический подход к экономике региона сформирует верное направление развития, которое учитывает особенность территории, экономико-географическое положение, природные ресурсы и их наличие, человеческие ресурсы, конкурентные преимущества [2, С. 158]. Благоприятный деловой климат и инвестиционную привлекательность в регионе формирует наличие стратегии комплексного развития [9, С. 51]. Выработанная стратегия комплексного развития территории с проектами направленными на интеграцию делает возможным концентрацию средств инвесторов на основных направлениях развития [8, С. 78]. Группы территориально сконцентрированных и взаимосвязанных организаций дают точки роста, которые формируют в регионе целые отраслевые кластеры [7, С. 52]. Кластер – это конкурентоспособная система, имеющая синергетический эффект (рис.1)[1, С. 27].

Для детализации понятия «комплексный проект развития территории» рассмотрим элементы, входящие в него, именуемые как территории с особым юридическим статусом и льготными экономическими условиями для предпринимателей[3, С. 45], такие как:

- особые экономические зоны (ОЭЗ), способствующие развитию различных отраслей экономики;
- территории опережающего социально-экономического развития (ТОР) создаваемые для привлечения инвестиций, ускоренного развития экономики и улучшения жизни населения;
- крупные порты,
- зоны территориального развития (ЗТР), целью которых является ускорение социально-экономического развития субъекта Российской Федерации;
- региональные инвестиционные проекты;
- моногорода – отражают тесную связь между населенным пунктом и градообразующим предприятием;
- приоритетные инвестиционные проекты – проект, общий объем капитальных вложений, в который соответствует требованиям законодательства России;
- инновационные территориальные кластеры – устойчивое партнерство взаимосвязанных предприятий, учреждений, организаций, отдельных лиц с преобладающим инновационным эффектом;
- технополисы – это научно-промышленные комплексы, созданные для разработки новых наукоемких технологий на базе тесных отношений и взаимодействия с университетами и научно-техническими центрами;
- технопарки - это организации, главной целью которой является увеличение благосостояния местного сообщества посредством продвижения

инновационной культуры, а также конкуренции инновационного бизнеса и научных организаций;

– бизнес-инкубаторы – это организации, занимающиеся поддержкой проектов молодых предпринимателей на всех этапах развития.

– В результате понятие «комплексный проект развития территории» можно представить в виде схемы (рис.2)[5, С. 74].



Рис. 2. Структурно-логическая схема понятия «комплексный проект развития территории»

Таким образом, применяя в статье эмпирические методы сравнения и описания проектного подхода сформирована общая концепция понимания сути комплексного проекта развития территории.

Список использованных источников

1. Авдоница С.Г. Синергетический эффект кластерных образований и параметры его оценки// Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999-2645. — №1 (29). Номер статьи: 2904. (Киров 2012). URL: <http://eee-region.ru/article/2904/> (дата обращения 12.04.2017)
2. Грей К.Ф., Ларсон Э.У. Управление проектами: Практическое руководство / Пер. с англ. – М.: Дело и Сервис, 2013. – 528 с.
3. Дробышевский С. Инвестиции: региональный аспект / Дробышевский С., Днепровская С., Изряднова, О. – М.:, 2012. – 317с.
4. Жихарев К.Л. Проектное управление развитием региональной инновационной системы. – М.: Социум, 2011 г. – 207 с.
5. Захаров С.В. Комплексный проект развития территории: определение сущности дефиниции// Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999-2645. — №1 (49). Номер статьи: 4947.(Киров 2017).URL: <http://eee-region.ru/article/4947/> (дата обращения: 11.04.2017)
6. Захаров С.В. Методические подходы к оценке функционирования комплексных проектов на региональном уровне // Организатор производства. 2016. — № 4. – С. 67-75.
7. Захаров С.В. Стратегия инновационного развития интегрированных производственных структур в угольной промышленности // Менеджер. ВісникДонецького державного університетууправління. – 2014. — № 4. — С 50-53.
8. Котлер Ф. Основы маркетинга/ Ф. Котлер — М.: Прогресс, 2013. – 355 с.
9. Татаркин А. Развитие экономического пространства Российской Федерации на основе кластерных принципов / А. Татаркин, Ю. Лаврикова, А. Высокинский // Федерализм. — 2012. — № 1. — С. 45-60.
10. Еськова, Н. А. Консолидация государства, бизнеса и общества как фактор устойчивого развития и обеспечения национальной безопасности [Текст] /Н.А.Еськова //Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции «Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества». - Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2014. - С. 27-32.
11. Еськова, Н. А. Анализ социально-экономического развития моногородов: опыт муниципального образования «Город Мончегорск», основные проблемы города. /Н.А.Еськова //Наука и практика регионов. -2017. -№1 (6). / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28814185>(Дата обращения: 11.06.2017 г.).

Рыжикова Виктория Игоревна
студентка кафедры «Менеджмента непродовольственной сферы»
ГОУ ВПО «Донецкая Академия Управления и Государственной
Службы», г. Донецк
E-mail: upd17@mail.ru

Потенциал эффективного развития малого предпринимательства в России

Аннотация. В статье рассмотрены потенциал предприятий малого бизнеса, проанализированы направления его оптимизации и эффективного использования. Доказано, что реализация потенциала малого предпринимательства возможна при условии всесторонней государственной поддержки. Отмечено, что использование потенциала малых предприятий может иметь положительный эффект в повышении местных доходов, создании новых рабочих мест, развития производственной и социальной инфраструктуры. Малый бизнес выделен как один из самых динамичных элементов развития потенциала государственной экономики, поскольку он оперативно меняется под действием рыночной конъюнктуры. Выяснено, что эффективное развитие потенциала малого и среднего предпринимательства в странах, которые прошли этап реформирования экономической системы, а также приобретенный собственный опыт показывают, что малое предпринимательство способно обеспечивать ее инновационную активность и поддерживать конкурентную среду. Отмечено, что эффективный потенциал развития малого бизнеса в России способствует также становлению конкурентных отношений, быстро реагирует на тенденции мирового рынка. Сосредоточено внимание на том, что процесс совершенствования потенциала эффективного развития малого предпринимательства в России является особенно актуальным сегодня.

Ключевые слова: потенциал, экономический потенциал, экономика, социально-экономического развития, субъекты малого бизнеса, инновации.

Постановка проблемы. Малое предпринимательство является одним из перспективных направлений экономического развития России. Для эффективного развития малого бизнеса необходимо создать условия для максимального использования его ресурсного, производственно-технологического, научного и кадрового потенциала, исследование потенциальных возможностей малого бизнеса государственной поддержки является актуальным, учитывая не высокую эффективность управления его потенциала. Эффективное использование имеющегося потенциала малого предпринимательства является стратегическим направлением экономического развития всего государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Большой вклад в исследование проблемы эффективного развития малого предпринимательства

России сделали такие исследователи, как: А. Н. Булакина., Е. Н.Горецкая [5], З.И.Варналий, А. В. Гук, и другие. Результатом их научного поиска были труды, в которых проанализированы ресурсный потенциал и принципы предпринимательской деятельности в условиях трансформации его форм хозяйствования. Вопросы развития потенциала малого предпринимательства были также в центре внимания исследований, В.А. Павлова [7], Е. Ю. Терещенко [1] и других. Формирование и реализация потенциала малого бизнеса рассматривались во многих работах как зарубежных так и отечественных исследователей.

Однако, отдельные аспекты этой проблемы остаются недостаточно изученными и требуют дальнейшего анализа, это и обусловило актуальность тематики исследования.

Любой процесс научного исследования требует комплексного подхода, основанного на основе определенной методологии. Использование методов экономического анализа развития потенциала малого бизнеса важен как на микроэкономическом уровне (увеличение объема продаж и прибыли), так и на макроуровне прежде всего, структурных преобразований в государственной экономике и общества в целом. Среди общенаучных методов можно выделить системный и логический методы научного исследования, с помощью которых предприятия малого бизнеса анализируются с позиции единого целого и в логической последовательности. Важно использование методов индукции, дедукции, гипотезы, синтеза, анализа, эксперимента, обобщение и тому подобное. Сочетание комплекса общенаучных и специально научных методов позволяет наиболее полно проанализировать потенциал малого бизнеса в России.

Целью данной статьи является исследование структуры потенциала малого предпринимательства, направлений его реализации для обеспечения развития государственной экономики в условиях рынка.

Изложение основного материала. В теории и на практике доказано, что малые предприятия тесно связанные с местными рынками, охватывая практически все сферы производства товаров и услуг на региональном и внутреннем уровне, обладая высокой адаптивностью, максимально заинтересованы в политике эффективного государственного регулирования и поддержки, создания благоприятной предпринимательской среды. В отличие от крупных и средних предприятий, которые сотрудничают между собой, малый бизнес хоть и является одним из основных элементов хозяйственного комплекса, но функционирует отдельно.

Сам термин «потенциал» происходит от латинского слова *potentialis* - мощный, что означает скрытые возможности, которые становятся реальностью благодаря работе, то есть - это источники, возможности, запасы, которые могут использоваться для решения задачи, достижения поставленной цели [1].

Формирование потенциала малого предпринимательства - это процесс идентификации и создания спектра предпринимательских возможностей, его структуризации и построения определенных организационных форм, для

стабильного развития и эффективного воспроизводства. При его формировании необходимо учитывать особенности сектора малого предпринимательства как сложной экономической системы государственной экономики.

Исследователи выделяют общие подходы, которые следует учитывать в процессе формирования его потенциала малого предпринимательства:

- это сложная система рядовых характеристик его элементов, которые могут заменять друг друга, т.е. быть альтернативными;
- формирование потенциала невозможно путем механического сложения составляющих элементов, так как это динамичное явление;
- на формирование потенциала предприятия действует закон синергии его составных элементов;
- способность потенциала предприятия самостоятельно трансформироваться с появлением новых более сложных элементов;
- функционирующие элементы потенциала предприятия не могут быть раскрыты отдельно, а только в их сочетании, что требует достижения сбалансированного оптимального соотношения между этими элементами;
- все элементы потенциала объективно связаны с функционированием и развитием предприятия, то есть с одной стороны они подлежат физическому и моральному старению, а с другой - есть чувствительные к достижениям научно-технического прогресса [2].

Традиционно, исследователи потенциала предприятия разделяют его на: экономический, производственный, кадровый, инновационный, интеллектуальный, научно-технический и другие. Это означает, что малое предпринимательство является составной социально-экономической системы, в которое входят: информационный потенциал, финансовый, инвестиционный, научно-технический, маркетинговый, организационно-управленческий и производственный потенциалы [3].

Важнейшими направлениями реализации потенциала малого бизнеса являются: социальный, инновационный, финансовый, инвестиционный. Зарубежный опыт свидетельствует, что в странах с развитой экономикой малый бизнес существенно влияет на развитие государственной экономики, решения социальных проблем, увеличение численности занятых работников, содействия развитию конкуренции, пополнение потребительского рынка товарами и услугами [4, с.202-203].

Реализация потенциала малого бизнеса способствует всестороннему развитию конкурентной экономической среды, обеспечивает необходимую гибкость и мобильность в условиях рынка, наличие ресурсов, формирует способность генерировать инновационные идеи и т.д. [5, с. 39-42].

Определяющим является производственный потенциал, который позволяет оптимизировать возможности малых предприятий, привлекать и использовать ограниченные факторы производства и выпускать максимально возможный объем продукции или услуг. Кадровый или трудовой потенциал позволяет оценить уровень использования потенциальных возможностей как отдельно работника, так и совокупности работников. Очень весомым является

инновационный потенциал малых предприятий как совокупность интеллектуальных, технологических, научно-производственных ресурсов.

Под предпринимательским потенциалом большинство ученых понимают способность субъектов предпринимательства выпускать конкурентоспособную продукцию или оказывать услуги, которые удовлетворяют имеющиеся потребности потребителей и содействие в развитии производства с помощью его организации [3].

Источником информации, характеризующей состояние и динамику предпринимательского потенциала является "Глобальный мониторинг предпринимательства (Global Entrepreneurship Monitoring, GEM), который осуществляется по инициативе Лондонской бизнес-школы и Бэбсон колледжа (США) по исследованиям глобального предпринимательства [6].

Поэтому, указанный мониторинг является ценным критерием для развития сектора малого бизнеса государственной экономики России. Исследования малых предприятий предусматривает детальный анализ потенциала тех, кто способен организовать собственный бизнес.

В странах с инновационным характером экономики процент экономически активного населения, рассматривает возможность создания собственного бизнеса, колеблется от 4% в Германии и до 13% во Франции. В странах, развитие которых направлено на повышение эффективности за счет инвестиций (Хорватия, Венгрия и другие), доля населения, способно заниматься предпринимательской деятельностью, не превышает 10%.

В настоящее время Россия не входит в число исследователей Глобального мониторинга предпринимательства, поэтому анализ возможно осуществить только по результатам различных опросов. Согласно им, уровень потенциальной готовности заниматься предпринимательской деятельностью среди экономически активного населения России, в отличие от других развивающихся стран, довольно высок: чувствуют себя вполне способными к организации предпринимательства 38% самозанятых, 72% частных предпринимателей, 25% наемных работников частных предприятий, 18% наемных работников государственного сектора [3, с. 25-33.].

Существующие методики оценки потенциала малого предпринимательства, которые позволяют исследователям сделать вывод о необходимости его осуществления в несколько этапов:

- оценка производственного потенциала предприятия, характеризуется
 - объемом произведенной продукции или услуг, производственной мощностью;
 - степени использования основных фондов, сроком окупаемости затрат,
 - стоимостью общих затрат на производство, обеспечение активности предприятия на рынке;
 - оценка инновационного потенциала малого предприятия как
 - множества показателей, таких как увеличение объемов продаж,
 - улучшение потребительских качеств продукции;
 - удельный вес инновационных преобразований;

– экономичность норм и нормативов.

Использование указанных методик позволяет оценить конкурентную среду малого предпринимательства, особенности его рыночного окружения, делает возможным принятие эффективных управленческих решений.

Основная сложность анализа формирования потенциала малых предприятий заключается в необходимости исследовать всех компонентов в их взаимосвязи и динамике. Поэтому, закономерности формирования и развития потенциала могут быть выявлены через исследования его составляющих и комплексных связей. А сам потенциал имеет приобретать признаки: системности, инновационности, нормативности, функциональности, воспроизводимости, интеграционности, комплексности.

Поэтому, малые предприятия используют свой потенциал как инструмент, благодаря которому они в перспективе будут развиваться в соответствии с меняющейся внешней или внутренней экономической среды.

Выводы. В современных условиях дефицита финансовых, инвестиционных ресурсов использование потенциала малых предприятий может иметь положительный эффект в повышении местных доходов, в создании новых рабочих мест, в развитии производственной и социальной инфраструктуры, в росте деловой активности населения и развитии экономики в целом. Продолжением дискуссии рассматриваемой проблемы видим в решении вопросов, которые возникают перед мелким предпринимательством - ограниченности ресурсов. Практика показывает, что ограниченность возникает вследствие несбалансированности между постоянно растущими потребностями населения и ограниченными ресурсами малых предприятий, которые эти потребности должны удовлетворять. Перспектива эффективного использования в России ресурсного потенциала мелкого бизнеса способно обеспечить постиндустриальную стадию цивилизационного развития, должна формироваться на основе надежной научно-методологической базы, прогнозирования и информационной поддержки.

Список использованных источников

1. Терещенко Е. Ю. Экономическая сущность финансового потенциала [Электронный ресурс] /Е. Ю. Терещенко. - Режим доступа: http://www.confcontact.com/2008_dec/7_tereschenco.htm
2. Карпенко Н. В. Управление маркетингом на предприятиях малого и среднего бизнеса: монография / Н. В. Карпенко. - Полтава: РИО ПУСКА, 2008. - 363 с.
3. Сущность и составляющие экономического потенциала предприятий [Электронный ресурс]. - Режим доступа: sutnist_skladovi_ekonomichnogo_potentsialu_pidpriyemstva
4. Крысак А. А. Анализ формирования экономического потенциала малых предприятий / А. Крысак //Инновации. - 2013. - № 4. - С. 39-42.
5. Булакина А. Н. Методические аспекты комплексной оценки

7. предпринимательского потенциала и муниципального образования. / А. Н. Булакина., Е. Н. Горецкая // Известия УрГЭУ. - 2009. - № 4 (26). - С.41-47
8. GlobalEntrepreneurshipMonitoring 2008 ExecutiveReport [Электронный ресурс] / N. Bosma, Z. J. Acs, E. Autio, A. Coduras, J. Levie. - Режим доступа: <http://www.gemconsortium.org>.
9. Павлова В. А. Конкурентоспособность предприятия: оценка и стратегия обеспечения. / В.А Павлова. Донецк: Изд-во ДУЭП, 2006. - 276 с.
10. Еськова, Н. А. Деятельность органов власти в сфере поддержки малого предпринимательства в Курской области: позитивный анализ / Н.А.Еськова, // Современная наука: вопросы теории и практики. Сборник материалов международной научно-практической конференции (15-16 декабря 2016 года). – Курск, 2016. - С. 68-77.
11. Пронская О.Н. Оценка современного состояния малого бизнеса в аграрном секторе Курской области [Текст] / О.Н. Пронская, О.В. Ильинова, В.В, Хорева // Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 9 (74). - С. 215-219.
12. Ильинова О.В. Методические основы оценки эффективности государственного регулирования малого и среднего бизнеса в АПК [Текст] / О.В. Ильинова, О.Н. Пронская // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 12-3 (89). - С. 459-462.

Долекорей Александр Викторович
студент ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики», г. Донецк,
E-mail: mvinelkij1994@mail.ru

Особенности стратегического управления персоналом

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы стратегического управления персоналом в современных экономических системах.

Ключевые слова: стратегия, персонал, система управления, этапы стратегии

Постановка задачи. Человеческие ресурсы являются одним из важных факторов производства. От их производительности зависит ли предприятие рационально и результативно осуществлять свою деятельность или просто существовать. Поэтому перед руководством предприятия должен появиться задача эффективного управления персоналом на долгосрочную перспективу.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблему управления персоналом рассматривали многие ученые и ученых, а именно: Ганза И.В., Ким Л., Лиходедова А.В., Пархоменко Н.А., Проскура В.Ф., Григорук В.С.,

Синиговец В. М. и другие. В научных исследованиях этих авторов рассматривались вопросы, касающиеся сущности стратегического менеджмента персонала, оценки его необходимости и эффективности. Вместе с тем, всестороннее изучение и анализ опубликованных работ подтвердили необходимость дальнейшего исследования этой многогранной проблемы.

Постановка цели. Целью исследования является определение сущности и роли стратегического управления персоналом, а также проблем внедрения такого управления.

Изложение основного материала. Управление персоналом - это деятельность предприятия, направленная на эффективное использование персонала для достижения целей, как предприятия, так и личных [1].

Стратегическое управление персоналом предприятия - это многогранный процесс, направленный на оптимизацию кадровой политики и обеспечения на этой основе конкурентоспособности предприятия в долгосрочной перспективе [2].

Роль стратегического управления персоналом заключается в том, что оно позволяет решать следующие задачи:

1) обеспечение предприятия необходимым трудовым потенциалом в соответствии с его стратегией;

2) формирование внутренней среды предприятия таким образом, что внутренне организационная культура, ценностные ориентиры, приоритеты в потребностях создают условия и стимулируют воспроизводство и реализацию трудового потенциала и собственно стратегического управления;

3) исходя из установок стратегического управления и конечных продуктов его деятельности можно решать проблемы, связанные с функциональными организационными структурами управления, в том числе управления персоналом. Методы стратегического управления позволяют развивать и поддерживать гибкость организационных структур;

4) способность устранения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом. Использование принципов стратегического управления в управлении персоналом означает концентрацию вопросов стратегического характера в службах управления персоналом и делегирование части оперативно-тактических полномочий в ведение функциональных и производственных подразделений предприятия [4].

Поскольку стратегия управления персоналом является в некоторой степени составляющей общей стратегии предприятия, то с целью формирования эффективной корпоративной стратегии к стратегическому управлению персонала предъявляются следующие требования:

- способность удовлетворять текущие и предвидеть будущие потребности организации;

- соответствие существующей или желаемой культуре организации [3];

- формирование возможностей реализации стратегии предприятия, организационного развития на основе создания человеческого потенциала, измеряемого компетенцией и поведением персоналом;

- обеспечение оценки состояния внутренних процессов и ресурсов для формирования организационной компетенции, способности достигать установленных результатов и способности к инновациям;
- своевременного определения изменений во внешней среде и разработки стратегических изменений управления персоналом;
- совершенствование механизма внедрения стратегических планов управления персоналом путем обеспечения реализации, иерархической взаимозависимости управленческих решений и оценки достижения целей;
- обеспечение развития стратегического кадрового потенциала [5].

Стратегическое управление персоналом предприятия осуществляется с помощью трех основных этапов:

- стратегическое планирование деятельности по управлению персоналом;
- стратегическая организация деятельности по управлению персоналом;
- стратегический контроль деятельности по управлению персоналом.

На первом этапе осуществляется выбор целевых ориентиров в сфере управления персоналом на долгосрочный период и выбирается кадровая стратегия предприятия, то есть модель обеспечения достижения установленных стратегических целей по управлению персоналом [2]. На выбор стратегии управления персоналом влияют как внешние так и внутренние факторы, которые должны обязательно учитываться.

К внешним относятся:

- состояние рынка труда;
- действующее трудовое законодательство;
- ситуация в отрасли в которой работает предприятие;
- уровень интенсивности конкуренции;
- особенности государственной политики и тому подобное.

К внутренним в свою очередь входят следующие факторы:

- цели и миссия предприятия;
- кадровый состав;
- меры управления персоналом;
- система мотивации;
- система адаптации;
- размер предприятия;
- организационная культура;
- социально-психологический климат коллектива;
- специфика деятельности предприятия и тому подобное.

Второй этап предусматривает осуществление стратегических изменений в системе управления персоналом, то есть происходит непосредственная реализации выбранной стратегии [2]. На этом этапе нужно основное внимание уделять отношением работников к инновациям. Часть персонала может неадекватно воспринять нововведения и в таком случае возникает сопротивление изменениям, который необходимо своевременно ликвидировать. Также в процессе реализации стратегии управления человеческими ресурсами, могут возникнуть другие барьеры, препятствующие этому процессу - это:

- недостаточный уровень подготовки персонала ты системы мотивации;
- низкая гибкость организационных структур управления;
- несовершенство стиля и методов управления персоналом;
- недостаточный уровень информационной обеспеченности, повлекший неадекватное оценка факторов, оказывающих влияние на содержание стратегии [2];

- недостаточная обоснованность выбора альтернативных вариантов стратегии в области управления персоналом;
- пассивность поддержки со стороны высшего руководства;
- несоблюдение целостного подхода к рассмотрению и реализации стратегий;

- игнорирование потребностей во вспомогательных процессах, поддерживающих реализацию стратегии;

- недостаток ресурсов;

- несовершенство процессов мониторинга и оценки реализации стратегии и обеспечение корректирующих мероприятий [3].

Для аннулирования или хотя бы снижение уровня влияния указанных препятствий на внедрение стратегических мер предлагаются следующее:

- внедрение системы постоянного повышения квалификации, работников предприятия и мероприятий аттестации;

- введение новых подходов к мотивации не финансового характера;

- ознакомление персонала сположительным результатам стратегических изменений;

- своевременное привлечение финансовых ресурсов, как из внутренних так и из внешних источников;

- внедрение матричных и проектных организационных структур управления, которые смогут обеспечить адекватный механизм реагирования на изменения [2];

- систематическое проведение анализа внешних и внутренних факторов влияния;

- изучение зарубежного опыта ведения стратегического управления персоналом и использования его в практике предприятия.

Последним этапом стратегического управления персоналом является контроль. Данный этап является своеобразным, поскольку должна носить систематический характер и частично проводиться на всех этапах процесса стратегического управления персоналом. На этом этапе осуществляют контроль за реализацией стратегии, своевременным реагирования на возникшие а также проводят эффективности стратегии управления персоналом.

Выводы. Как видим процесс, стратегического управления персоналом является очень важным, поскольку обеспечивает предприятие высококвалифицированными кадрами, создает условия для повышения производительности труда, обеспечивает использование средств мотивации и контроля, сбалансирования интересов предприятия и персонала, что в свою очередь как результат повышает общую эффективность деятельности

организации. Но, вместе с тем, стратегическое управление работниками достаточно сложным и динамичным процессом. При его осуществлении фирма сталкивается с рядом препятствий, требующих своевременного выявления и реагирования.

Список использованных источников

1. Ганза И.В. Теоретико - методические аспекты влияния управления персоналом на эффективность системы управления предприятием / И.В. Ганза // Международный сборник научных трудов. - 2011. - Выпуск 1 (19). - С. 98-103.
2. Ким Л. Стратегический подход к управлению персоналом / Л.С. Ким // Научные труды МАУП. - 2010. - Выпуск 1 (24). - С. 155-162.
3. Лиходедова А.В. Формирование стратегического набора по управлению персоналом предприятий / А.В. Лиходедова // Научный сборник ДИРСИ "Методология исследований и современные социальные, экономические и психологические проблемы развития общества" Серия "Экономика и менеджмент" - 2010. - С. 275-279.
4. Пархоменко Н.А. Среда стратегического управления персоналом / Н.А. Пархоменко // Вестник ЛНАУ. Экономические науки. - 2010. - №17.
5. Синиговец А.Н. Стратегическое управление персоналом / А.Н. Синиговец // Вестник экономики транспорта и промышленности. - 2009. - №26. - С.231-233.
6. Пронская О.Н. Методический инструментарий оценки воспроизводства трудовых ресурсов [Текст] / О.Н. Пронская, О.С. Фомин, Д.Ю. Сальников, А.О. Арцебащев // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 12-2 (89). - С. 195-199.
7. Ильин А.Е., Зюкин Д.В. Состояние и перспективы занятости сельского населения/ А.Е. Ильин, Д.В. Зюкин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2010. - № 4. - С. 33-36.
8. Зюкин Д. В., Прокопова Т. С., Качкин В. Н. Анализ организационных и экономических механизмов регулирования рынка труда/Д. В. Зюкин, Т. С. Прокопова, В. Н. Качкин//Наука и практика регионов. -2016. -№3 (4). -С. 11-18
9. Зюкин Д.В., Косинова Л.Н., Косинова О.С., Оценка динамики и численности человеческих ресурсов Курской области / Зюкин Д.В., Косинова Л.Н., Косинова О.С. // В сборнике материалов XV международной научно-практической конференции: «Просветительство как основа развития личности и общества сборник». - 2015. - С. 75-79.

Пундикова Анастасия Сергеевна,
студентка кафедры менеджмента в производственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при главе Донецкой Народной Республики»
г. Донецк
E-mail: nastia.pundikova@yandex.ua

Современное состояние и развитие предпринимательства в Донецкой Народной Республике

Аннотация. В статье раскрыты особенности осуществления хозяйственной деятельности в Донецкой Народной Республике (ДНР), особенности ведения и построения бизнеса. Большое внимание уделяется рассмотрению законодательной базы и организациям, помогающим в развитии предпринимательства. В целом статья кратко выявляет современное состояние сферы предпринимательской деятельности, а также определенные положительные и отрицательные тенденции, дает четкое понимание специфики развития предпринимательства в ДНР.

Ключевые слова. Экономика, предпринимательство, малый и средний бизнес, развитие, интеграция.

Социально-экономическое развитие многих стран базируется на эффективности предпринимательской деятельности экономических субъектов малого, среднего и крупного бизнеса. В ДНР предпринимательский потенциал считается одним из главных движущих ресурсов развития рыночной экономики, раскрытие которого является важным заданием политики республики. Малый и средний бизнес является одним из наиболее значимых звеньев экономики. Если малое предпринимательство сосредоточено преимущественно в сфере торговли и услуг, то средние компании работают в отраслях, создающих более высокую добавленную стоимость - обрабатывающей промышленности, строительстве, сельском хозяйстве.

Проблемные вопросы малого предпринимательства отражены в трудах таких ведущих ученых как: З.С. Варналий, О.Е. Кубай, В.И. Ляшенко, О.М. Невелев [1]. В своих исследованиях они заостряют внимание на разных подходах к решению проблем развития малых предприятий.

Донецкая Народная Республика - густонаселённое государство с преимущественно городским населением и развитой промышленностью. Жизнь и развитие региона зависят от организации необходимых технологических цепочек - начиная с добычи полезных ископаемых и заканчивая доставкой конечной продукции потребителям. Раньше промышленность региона была связана в единую цепь, но сейчас эта цепь разрушена. Из-за этого страдают и предприятия, и население. Несмотря на сложную обстановку в республике для предпринимателей созданы наиболее благоприятные условия для развития предприятий и бизнеса в целом, ведь многие факторы от которых это зависит,

говорят о хороших перспективах, на которые можно выйти при должном взаимодействии с профильными министерствами и своевременным решением возникающих проблем. К благоприятным условиям ведения бизнеса можно отнести: электроэнергию, газ, наличие богатой сырьевой базы и полный комплект человеческих ресурсов. Сейчас идет активная переориентация с украинского рынка на российский, что позволяет наблюдать значительный рост продукции, несмотря на блокаду со стороны Украины.

Экономика Донбасса основана на развитии малого и среднего бизнеса. Ситуация с малым и средним бизнесом на сегодняшний день крайне напряженная, т.к. все завязано на кредитах, к которым НБУ закрыло доступ. Первым это ощутил бизнес, который развивается за счет валютного кредитования – это примерно треть предпринимателей. Из-за постоянных скачков валютного курса теряется возможность вернуть ссуды. Перед предприятиями становится выбор: они могут оптимизировать свои внутренние расходы или же совершенно ликвидировать свое предприятие.

Предпринимательская деятельность в регионе довольно перспективна, и у бизнесменов есть широкое поле для деятельности. Донецкая область - уникальный комплекс, и внедрение новых научно-технических решений даст предприятиям гораздо более мощный толчок к развитию, благодаря которому они станут конкурентоспособными на европейском рынке [2].

Учитывая, что законодательная база постоянно дорабатывается, предприниматели могут в полной мере рассчитывать на должное внимание со стороны правительства республики, что касается поддержки и стимулирования бизнеса в каждом конкретном случае.

Для контроля за деятельностью предпринимателей ДНР создано министерство экономического развития ДНР, целью работы которого является повышение уровня благосостояния и последовательного улучшения качества жизни населения путем обеспечения гарантированной занятости, роста доходов и справедливого распределения доходов, учитывая в то же время соответствующие социальные и экологические стандарты [3].

Развитие малого и среднего бизнеса является одним из условий перехода Республики к полноценным рыночным отношениям, устойчивому развитию экономики, а также обеспечению стабильности в экономической и социальной сферах.

В целях оказания государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства Министерство экономического развития осуществляет следующую деятельность:

Обеспечивает реализацию государственной политики в сфере развития малого и среднего бизнеса, институтов предпринимательства и регуляторной политики;

Разрабатывает программы поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике, принимает участие в разработке проектов национальных программ содействия развитию среднего и малого предпринимательства и организует их выполнение;

Координирует работу по разработке целевых, местных, региональных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в городах и районах Донецкой Народной Республики и осуществляет мониторинг их реализации;

Координирует работу органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики по реализации государственной регуляторной политики в сфере хозяйственной деятельности;

Содействует развитию инфраструктуры поддержки предпринимательства в Донецкой Народной Республике, деятельности объединений субъектов среднего и малого предпринимательства и функционированию центров по выдаче разрешительных документов на ведение предпринимательской деятельности в пределах своей компетенции;

Содействует развитию системы предоставления административных услуг, взаимодействует с союзами, ассоциациями предпринимателей, общественными организациями, информирует общественность о проведении государственной политики в сфере хозяйственной деятельности, состоянии развития предпринимательства в Донецкой Народной Республике [3].

Для достижения желаемых результатов в сфере развития бизнеса Донецкой Народной Республики, представители министерства экономического развития совместно с министерством налогов и сборов активно призывают предпринимателей к сотрудничеству по всем возникающим вопросам.

Бизнес на территории ДНР, который тесно был связан со всей Украиной, делится на три категории: малый, средний и крупный. О крупном бизнесе сегодня речь не идет.

В данный момент существуют такие программы поддержки малого и среднего бизнеса как финансовые вложения, консультации и бизнес - форумы. В недавнем времени в Ростове был проведен бизнес-форум с представителями Российского бизнеса, следующий планируют провести в Москве.

В настоящий момент в ДНР проводится инвентаризация предприятий. Есть предприятия, которые собственники оставили, но трудовые коллективы по - прежнему продолжают работать. Имея законодательную базу и методику запуска финансово - хозяйственной деятельности руководство республики пытается помочь им. Инвестиционный климат ДНР осложняется военным фактором, но существуют инвесторы, готовые вложить финансовые средства в развитие экономики [4].

Для поддержания и развития предпринимательства в Донецкой Народной Республике создана Ассоциация «Предприниматели ДНР».

Ассоциация «Предприниматели ДНР» — это общественное объединение представителей малого, среднего и крупного бизнеса.

Цель Ассоциации — объединить усилия бизнесменов для защиты своих законных прав и интересов, а также налаживание диалога с властью.

Основной задачей организации является формирование комфортных условий для ведения бизнеса, а именно:

- установление контактов предпринимателей друг с другом, с государственными структурами и международными партнерами;
- координация действий по защите интересов членов Ассоциации в органах государственной власти, местного самоуправления, институтах гражданского общества;

– содействие обеспечению безопасности хозяйственной деятельности.

Основные направления деятельности Ассоциации

Развитие малого и среднего бизнеса.

Повышение уровня деловой атмосферы и инвестиционного климата.

Участие в налаживании контактов между деловыми кругами и государством.

Содействие в осуществлении внешнеэкономической деятельности членов Ассоциации.

Экспертное участие в законотворческой деятельности.

Содействие обеспечению безопасности ведения бизнеса членов Ассоциации.

Участие в решении социальных проблем [5].

Внутренняя безопасность, прозрачность законодательства, переход к использованию высоких технологий и отсутствие коррупции в республике — главные условия высоких темпов развития ДНР.

Топливо-энергетические ресурсы, геополитическое расположение, промышленный, кадровый и научный потенциал делают Донбасс инвестиционно привлекательным регионом.

В связи с этим организация осуществляет работу в следующих направлениях:

- поддержка деловой активности, высокого социального и правового статуса, престижа предпринимателей во всех секторах экономики;
- развитие прямых связей между членами Ассоциации и другими организациями при создании новых технологий, новых производств, техническом переоснащении;
- инициация учреждения инновационного центра ДНР;
- участие в информационном обеспечении, деловой активности членов Ассоциации;
- представление интересов бизнес - структур ДНР на мировой арене;
- инициация и содействие в создании торгово – промышленной палаты, Торговых Домов и площадки для торговли ценными бумагами эмитентов ДНР;
- учреждение аналитического центра и рейтингового агентства для получения адекватной оценки политических и инвестиционных рисков;
- учреждение Бизнес - школы и Центров повышения квалификации [5].

Как у любого молодого государства, законодательная база ДНР имеет ряд несовершенств и пробелов.

В результате последних событий в регионе нарушен баланс внутренней безопасности. В связи с этим, Ассоциация выступает с инициативой в

содействии обеспечения безопасности ведения бизнеса своих членов и партнеров.

Рабочими группами Ассоциации разработаны алгоритмы, способствующие стабилизации обстановки в секторе экономической безопасности и улучшению делового климата.

На сегодняшний день Ассоциация «Предприниматели ДНР» ставит перед собой важнейшую задачу — реализовать разработанные механизмы в сфере экономической безопасности в следующих направлениях:

- организация работы по предотвращению посягательств на частную собственность;
- содействие в обеспечении безопасности перемещения товаров, денежных средств и других товарно-материальных ценностей;
- содействие в обеспечении безопасности внешнеэкономических связей, торговых и деловых отношений с зарубежными партнерами;
- выявление случаев мародёрства и выявление лиц, причастных к хищению частной, общественной и государственной собственности;
- оказание помощи силовым структурам ДНР в противодействии экономическим преступлениям и в привлечении к ответственности лиц, посягающих на хозяйственную деятельность членов Ассоциации и на работу экономики республики в целом.

Предприниматели республики, являясь основными налогоплательщиками, также чувствуют за собой ответственность за бюджетные выплаты. Таким образом, Ассоциация «Предприниматели ДНР» усердно прикладывает свои интеллектуальные и организационные ресурсы для форсирования стабилизации процесса налогообложения и бюджетных выплат.

Иными словами, задачами в данной сфере являются:

- развитие социального партнерства, обеспечение участия членов Ассоциации в формировании и проведении социальной политики государства;
- инициация создания Реабилитационного центра для участников боевых действий и содействие в их трудоустройстве;
- учреждение единой базы данных кадрового резерва для членов Ассоциации;
- инициация создания Центра повышения квалификации для сотрудников предприятий основных видов промышленности республики [5].

Предпринимательская деятельность существовала всегда при любом общественном строе. Предприятия были и будут важным явлением экономической жизни в условиях рыночной экономики. На современном этапе предприятия малого бизнеса играют большую роль в жизни республики, представляя собой многоплановое явление. В период нынешних кризисных явлений, для малого и среднего бизнеса необходимо высвободить новые ниши, и таким образом появятся дополнительные возможности, которые он может и обязан использовать.

Для развития предпринимательства в ДНР, а также увеличения финансовой и инвестиционной привлекательности республики, необходимо

решить целый ряд глобальных вопросов, начинать стоит с приведения в чувство мощного, деятельного аппарата управления, который смог бы восстановить свою финансовую систему, опираясь на помощь государств - соратников.

Список использованных источников

1. Невелев, А.Н. Малое предпринимательство в регионе: Экономические и правовые основы / А.Н. Невелев. - М., 2005. - 256 с.
2. Александр Клименко: «Бизнес Донбасса будет развиваться!» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://lifedon.com.ua/economy/21768-aleksandr-klimenko-biznes-donbassa-budet-razvivatsya.html>
3. Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.mer.govdnr.ru/deyatelnost.html>
4. Новости Донецкой Народной республики [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://dnr-news.com/intervyu/14613-ministr-ekonomicheskogo-razvitiya-dnr-v-nastoyaschiy-moment-my-provodim-inventarizaciyu-predpriyatiy.html>
5. Официальный сайт Ассоциации «Предприниматели ДНР» [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://ap-dnr.com/o-nas/>
6. Мешков А. В., Бондарева И.А., Водолазская Н.В. Инновационная составляющая формирования инвестиционного климата // Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. Материалы Международной научно-практической конференции. Донецк: Издательство ДонНТУ, 2016. – С. 95 – 100

Рыбкина Ольга Владимировна

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
г. Курск, Россия

E-mail: rybkina.olga2013@gmail.com

Воспитательная работа в вузе: опыт ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», 2009 -2015 гг.

Аннотация. В статье проводится анализ воспитательной работы в вузе. Представлен опыт ЧОУ ВО "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса", 2009 -2015 гг.

Ключевые слова: воспитание, воспитательная работа, молодежь, молодежные объединения

Задачами воспитательной работы в вузе являются: формирование у студентов нравственных, духовных и культурных ценностей и потребностей, этических норм и общепринятых правил поведения в обществе; воспитание патриотизма, активной гражданской позиции, правовой и экономической культуры; создание условий для творческой самореализации

личности и для проведения досуга студентов во внеучебное время; создание полноценной социально-педагогической воспитывающей среды.

Воспитательную работу в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса осуществляет отдел по работе со студентами. Свою деятельность отдел по работе со студентами ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса» строит на основе Устава Курского института менеджмента, экономики и бизнеса.

Отдел по работе со студентами ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», совместно с другими формами совместной деятельности совокупности людей (преподавателей, студентов, технического персонала), обеспечивает процесс обучения и воспитания специалистов высшей квалификации.

Воспитание рассматривается как целенаправленная деятельность, ориентированная на создание условий для развития высоконравственной, духовно развитой и физически здоровой личности - гражданина новой России, способной к высококачественной профессиональной деятельности и моральной ответственности за принимаемые решения.

Формы воспитательной работы в институте:

- Реализация воспитательных задач в ходе учебного процесса_(через преподавание учебных дисциплин).
- Организация мероприятий по адаптации и социализации студентов младших курсов.
- Развития и поддержка системы студенческого самоуправления и самоуправления, содействие работе студенческих общественных организаций, клубов и объединений.
- Педагогическое сопровождение студенческого самоуправления. Планирование работы Студенческого совета. Обмен опытом по организации работы Студенческого совета.
- Информационное обеспечение воспитательного процесса, поддержка и развитие средств массовой информации в институте.
- Организация и проведение мероприятий по гражданскому и патриотическому воспитанию студентов.
- Организация работы по профилактике правонарушений, алкоголизма , наркомании среди студентов.
- Создания и организация работы творческих, спортивных, научных объединений и коллективов; объединений студентов и преподавателей по интересам.
- Проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, научно-просветительских мероприятий, организация досуга студентов. Все студенческие мероприятия организуются инициативными группами студентов. Администрация института, в свою очередь, предоставляет ресурсы, необходимые для проведения мероприятий (финансовые, материально-технические, информационные и т.д.).

- Организация работы по формированию и развитию традиций, истории института, воспитание корпоративной культуры у студентов.
- Деятельность научно предметных кружков, участие в проведении научных студенческих конференций.
- Работа по обеспечению вторичной занятости студентов (трудовой, социально значимой).
- Развитие форм морального и материального поощрения участников воспитательного процесса.
- Развитие материально-технической базы и объектов, предназначенных для реализации воспитательного процесса.
- Поиск эффективных технологий диагностирования и профилактики социально-негативных явлений в студенческой среде.
- Организация работы кураторов в учебной группе студентов первого курса. Психолого-педагогическое сопровождение первокурсников в период адаптации.
- Создание условий для самоорганизации и самореализации студентов, для формирования активных групп и сообществ, воспитания лидеров.
- Формирование имиджа учебного заведения через успехи и достижения студентов и выпускников. [4]

Воспитательная работа в вузе традиционно строится на единстве учебного и воспитательного процессов. Вместе с тем целесообразно выделять ее различные формы - воспитание во время обучения и воспитание во внеучебное время. Такая необходимость подтверждается объективным существованием двух сфер вузовской деятельности. И если воспитание во время обучения определяется, главным образом, личностью педагога его авторитетом, традициями вуза, то воспитание во внеучебное время требует конкретной целенаправленной работы, конкретных мероприятий, способных стать привлекательными для студентов и решающих конкретные задачи, поставленные как организаторами, так и вузом в целом.

Отдел по работе со студентами вырабатывает стратегию работы со студентами, решает задачи перспективного и текущего планирования воспитательной деятельности, осуществляет ее методическое и практическое обеспечение, проводит необходимый мониторинг результатов работы. Отдел по работе со студентам включает в себя главного специалиста по работе со студентами, кураторов учебных групп, руководителей творческих студий и клубов по интересам, председателя Студенческого совета, членов студенческих советов, редактора студенческой газеты. При необходимости к работе привлекаются социологи, психологи, заведующий библиотекой, преподаватели физвоспитания, директор музея.

В институте разработаны различные локальные акты, регулирующие воспитательную работу: Концепция воспитательной работы, Положения о студенческом совете, об именной стипендии, о различных мероприятиях, проводимых в течение учебного года. Вся работа строится на основе Плана воспитательной работы на учебный год, который детализируется с помощью

ежемесячных планов. Регулярно издаются приказы по воспитательной работе (о проведении и итогах мероприятий, о поощрении студентов и т.д.)

Вопросы воспитания студентов регулярно рассматриваются на заседаниях ученого совета института. О текущей работе систематически информируется ректорат. На факультете проблемы воспитательной работы рассматриваются на совете факультета и на заседаниях кафедр.

Институт располагает достаточной материальной базой для проведения внеучебной работы со студентами: актовые залы на 550 и 150 мест, конференц-зал, библиотека, читальный зал, зал-музей "Рушники соловьиного края", репетиционная комната, кафе (для проведения музыкальных и поэтических вечеров), спортивный зал (в том числе арендуемые), тренажерный зал, помещения для занятий клубов и студий.

Для развития самостоятельности, ответственности, умения принимать решения в институте систематически ведется работа по развитию студенческого самоуправления. С этой целью в группах созданы студсоветы, члены которых входят в студсовет факультета и института, работает совет старост учебных групп. Студенческим самоуправлением в институте руководит избираемый ежегодно в первых числах сентября на общем собрании института студенческий Совет института во главе с Председателем и заместителем председателя студсовета. Студенческий совет работает по следующим направлениям: учебная и научная работа; культурно-массовая, спортивная и творческая деятельность; молодежные студенческие проекты. На факультете общим собранием студентов избирается студенческий актив во главе с председателем студенческого актива факультета.

Студсовет института еженедельно проводит свои заседания. Все его решения, планы проведения мероприятий доводятся до сведения студентов института. Через студоргов групп осуществляется и обратная связь. Собрание студенческого актива всего института проводится не реже одного раза в месяц, на собрании обсуждаются ключевые вопросы студенческой жизни. В 2014 году студенческий совет стал юридическим лицом и теперь имеет название «Курская региональная организация «Центр развития молодежи».

В МЭБИК постоянно ведется обучение актива — для членов студенческого совета проводятся семинары, мастер-классы, лекции и тренинги.
[1]

Для информирования студентов и сотрудников о проблемах и достижениях института в вузе издается студенческая газета. С изменением состава редакционной коллегии изменяется ее название («PRобел», «IN-формат», «Твоя территория», «Флэшка», «Mebik news»), но постоянным остается главная идея и стратегия создания этой газеты: всю работу по ее созданию осуществляют только студенты, от сбора информации и написания заметок до дизайна, верстки и корректуры номера. Главными героями материалов газеты являются студенты и сотрудники МЭБИК. С помощью газеты осуществляется и обратная связь (в рубриках "Вопрос-ответ", "Соцопрос" и т.д.).

С целью создания условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала студентов в МЭБИК работают объединения студентов по интересам (студии, клубы). С помощью руководителей клубов и студий осуществляется планирование, организация и координация всей творческой и досуговой деятельности вуза. Отчет о работе студенческих объединений проводится в следующих формах: участие в разнообразных фестивалях, конкурсах, олимпиадах, турнирах, соревнованиях, проведение силами участников объединений мероприятий как на базе МЭБИК, так и в других вузах города и региона.

Остановимся на анализе воспитательной работы вуза в 2009-2015 гг., как одних из самых продуктивных.

Количество действовавших клубных объединений за период с 2009-2010 по 2014-2015 учебные годы, а также количество занимавшихся в них студентов отражено в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительная таблица занятости студентов в клубных объединениях [3]

Клубное объединение	2009-10 учебный год		2010-11 учебный год		2011-12 учебный год		2012-13 учебный год		2013-14 учебный год		2014-15 уч. год
	зачислено	выпущено	зачислено	выпущено	зачислено	выпущено	зачислено	выпущено	зачислено	выпущено	зачислено
Театральная студия «Наш формат»	20	16	25	21	18	17	18	16	14	12	12
Театральная студия 3D	*	*	*	*	*	*	*	*	18	18	18
Студия современного танца	15	13	14	12	14	10	12	11	11	10	10
Ансамбль народного танца	15	15	15	14	14	12	9	7	*	*	*
Эстрадный вокал	9	9	9	7	7	7	8	7	5	4	5
Клуб «Что? Где? Когда?»	11	11	11	10	10	10	8	7	7	6	6
Студия художественного слова	6	6	7	6	8	8	6	7	15	14	15
СТЭМ	15	13	13	12	14	12	10	10	9	8	9
Студия игры на народных инструментах	6	5	5	5	5	4	*	*	*	*	*
Студия игры на гитаре	5	4	3	3	3	2	*	*	*	*	*
Клуб настольного тенниса	18	18	18	16	15	15	11	10	8	8	8
Фотостудия	*	*	*	*	*	*	*	*	5	5	6
Дискуссионный клуб «Наука о разуме»	*	*	*	*	*	*	*	*	20	18	23
Шахматный клуб	11	11	8	8	8	8	6	6	8	6	6
Вокально-инструментальные ансамбли (рок-группы)	25	25	21	21	15	15	9	9	7	5	4
Вокальный ансамбль классической музыки	9	9	9	7	7	7	*	*	*	*	*
Театр моды «Артура Браже»	16	14	18	16	10	9	8	*	*	*	*

Таким образом, происходит сохранность контингента занимающихся в клубно-кружковых объединениях пропорционально количеству студентов, обучающихся на очном отделении.

Студенты, принимающие активное участие в деятельности клубно-кружковых объединений МЭБИК, участвуют в мероприятиях вуза, а также в окружных, городских, областных, всероссийских и международных фестивалях и концертах, становятся обладателями призовых мест и Лауреатами конкурсов различного уровня.

Большое значение для формирования духовно-нравственного облика студента, сохранения единого пространства общения в вузе имеет проведение традиционных массовых общеинститутских мероприятий:

- Дня знаний в Доме знаний;
- праздничных вечеров (Посвящения в студенты; новогоднего праздника с обязательной постановкой сказочного представления с участием и студентов, и преподавателей; конкурса Мистер и Мисс МЭБИК; выпускных вечеров);
- встречи ректора со студенческим активом в форме «Бизнес-четверга» (ежемесячно);
- пластических спектаклей театральной студии «НАШ Формат»;
- турниров "Что? Где? Когда?", психологической игры "Communication", игр команд КВН, спортивных соревнований по настольному теннису, соревнований по классическому жиму лежа;
- литературно-музыкальных гостиных, подготовленных студией художественного слова;
- встречи ректора со студентами (в конце учебного года);
- встречи с выпускниками МЭБИК (третья суббота декабря);
- фотовыставки лучших авторских работ студентов МЭБИК.

Традицией стали также выпуски больших стенных газет-фотоколлажей "Post factum" по итогам всех значимых общеузовских дел.

Студенты института активно участвуют во всех мероприятиях городского и областного уровней, которые организуются Комитетом по делам молодежи и туризму Курской области и Управлением молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска, причем как в качестве участников, так и в качестве организаторов.

Ежегодно в Курской области проводится фестиваль студенческого творчества "Студенческая весна Соловьиного края". Студенты МЭБИК постоянно принимают участие в различных конкурсах этого фестиваля и добиваются высоких результатов

Таблица 2. Участие МЭБИК в фестивале «Студенческая весна Соловьиного края» [3]

Учебный год	Количество дипломов (лауреаты и дипломанты)
2009/2010	20
2010/2011	33
2011/2012	22
2012/2013	12
2013/2014	12

Лауреатами и дипломантами фестиваля за разные годы становились: эстрадный ансамбль «Sun Rise», рок-группа «Айвенго», рок-группа «Koivisto», студия современного танца, вокальный ансамбль, студия народного танца, дуэт народных инструментов, ансамбль гитаристов, театр моды Артура Браже, Курдюков Сергей (авторская песня); Кожура Мария, Александра Дмитриева, Пилюгина Елена (академический вокал); Благовещенская Екатерина (эстрадный вокал) и др. [4]

Команды института принимают участие в различных конкурсах, проводимых между вузами города, становятся призерами («Что? Где? Когда?», «Мегаполис», «Ворошиловский стрелок» и т.д.)

Ежегодно в международный лагерь студенческого актива "Славянское содружество", организуемый Комитетом по делам молодежи и туризма, направляется делегация МЭБИК. В рамках лагеря наши студенты принимают участие в Международном Форуме студенческих научных обществ и молодых ученых светских и духовных учебных заведений, в Международном фестивале студенческого творчества «Славянское созвездие», в Международном форуме-выставке социальных проектов. По итогам работы лагеря всегда награждается наша делегация и члены делегации лично за организацию деловой игры «Communication» и активное участие в работе лагеря.

В целях повышения уровня духовного и нравственно-эстетического воспитания студентов институт активно сотрудничает с различными учреждениями и организациями города Курска; студенты принимают участие в «Знаменских чтениях», организуемых Курской епархией; для студентов организуются экскурсии по местам боевой славы, в музеи Курской области, монастырь Коренная пустынь.

В институте развита клубная деятельность, помимо клубов по интересам, в МЭБИК работал дискуссионный клуб «Наука о жизни», который возглавляет общественный деятель, лектор Полянский Р.А., в рамках клуба ребята обсуждали различные вопросы, начиная от вреда табакокурения, заканчивая влиянием планет на судьбу человека. Также в рамках проекта «Час эксперта» студенческий актив встречался с интересными людьми города Курска, чтобы обсудить насущные проблемы и получить ответы на самые злободневные вопросы. [4]

Воспитательная работа в институте подкрепляется системой социальной поддержки студентов. Помимо грамот и ценных подарков, вручаемых за достижения в отдельных вузовских и межвузовских мероприятиях, на ежегодной традиционной майской встрече ректора со студентами, которая является своеобразной формой подведения итогов работы за год, лучшим студентам вручается Грамота ректора за активное участие в общественной жизни. С 2004 года в вузе действует Положение об именной стипендии; стипендиальный фонд формируется за счет взносов членов Попечительского совета, Ассоциации выпускников; именными стипендиями поощряются лучшие студенты вуза, отлично осваивающих учебные дисциплины, активно работающих в составе студсоветов, имеющих личные достижения в различного

рода конкурсах и фестивалях. Эти меры поощрения, как показал опыт, способствуют формированию активной жизненной позиции молодых людей.

Ежегодно по согласованию с деканатами определяются студенты, выдвигаемые на соискание именной стипендии Администрации города Курска, Губернатора Курской области, Президента Российской Федерации.

В институте существует Галерея Почета. Размещение на Галерее Почета – это высшая форма поощрения студентов за активное участие и примерную учебу. Открытие Галереи Почета происходит каждый год, в рамках международной научно-практической конференции.

Большое внимание уделяется решению проблемы трудоустройства студентов и выпускников. Студенты постоянно получают актуальную информацию об имеющихся вакансиях. Совместно с городскими структурами и общественными организациями формируются студенческие отряды проводников, вожатых, сельскохозяйственные отряды. Вот уже три года студенческий актив совместно с преподавателями вуза организует профильный лагерь «Бизнес-ПРОФИ», где студенты работают вожатыми. Программа «Бизнес-ПРОФИ» реализуется на базе детского оздоровительного комплекса «Заря» (п. Жадино Кореневского района Курской области) совместно с Курской региональной общественной организацией содействия реализации потенциала молодежи и развитию системы молодежных клубов «Объединенный центр «МОНОЛИТ», в котором принимают участие 240 представителей молодежи и подростков г. Курска и Курской области. Работа в лагере проходит в соответствии с основной целью Программы «Бизнес-профи» - обучение и воспитание молодежи путем использования современных активных обучающих технологий и через включение молодежи и подростков в совместную социально значимую деятельность, обеспечение оздоровления, отдыха и занятости подростков и молодежи в каникулярный период в условиях развивающей среды. [4]

Дальнейшее развитие воспитательной работы в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса предполагает усилие и совершенствование работы по ряду программ: патриотическое и гражданское воспитание, профилактика наркомании, борьба с курением, совершенствование студенческого самоуправления, структуры управления воспитательным процессом, совершенствование взаимодействия с различными организациями, интегрирование воспитания и учебного процесса.

Список использованных источников

1. Устав Курского института менеджмента, экономики и бизнеса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://mebik.ru/files/sveden/document/Ustav_25.05.2016.pdf
2. Еськова, Н. А. Консолидация государства, бизнеса и общества как фактор устойчивого развития и обеспечения национальной безопасности [Текст] /Н.А.Еськова //Сборник научных статей. Материалы международной научно-практической конференции «Современные тенденции и механизмы

консолидации государства, бизнеса, общества». - Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2014. - С. 27-32.

3. Отчет о воспитательной работе МЭБИК до 2016 г.

4. Официальный сайт МЭБИК. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mebik.ru/>

Соловьёва Валерия Александровна,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: voloshka999@ukr.net

Зюкин Дмитрий Викторович,
к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: D-Zykin@ya.ru

Внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами как фактор стратегического развития современного предприятия

Аннотация. В данной статье рассмотрена взаимосвязь между инновациями и управлением человеческими ресурсами. Особое внимание уделено необходимости выполнения задач HR-подразделений предприятия в процессе совершенствования и внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, персонал, инновация, HR-подразделения, управление человеческими ресурсами.

Сегодня перед человечеством со всей остротой стоит вопрос, каким образом организовать деятельность предприятия, чтобы достичь высоких показателей. Ответ на этот вопрос на первый взгляд достаточно прост и однозначен – необходимо внедрять или совершенствовать систему управления человеческими ресурсами, осуществлять поиск новых подходов к управлению человеческим потенциалом. Однако для некоторых современных предприятий процесс внедрения или совершенствования системы управления человеческими ресурсами представляет собой сложное явление и является финансово затратным.

Проблематика темы обусловлена тем, что в настоящее время, несмотря на оптимистичную, но имеющую мало общего с реальной действительностью статистику, уровень подготовки высококвалифицированных и профессиональных специалистов для современных предприятий, как и трудовая мотивация, находится на низком уровне. Такая ситуация обуславливает необходимость внедрения различных инноваций, которые не

только будут способствовать реформированию, но и позволят усовершенствовать систему управления человеческими ресурсами.

Вопросам социально-трудовых отношений, эффективности использования человеческих ресурсов в управлении организациями занимались такие ученые-теоретики как - Г. Десслер [1], П. Друкер, Л. Келсо, А. Маслоу [2], Дж. Симмонс, Ф. Херцберг. Среди отечественных ученых следует выделить В.И. Башмакова, Н.А. Волгина, П.В. Каменецкого, А.Я. Кибанова [3], В.Н. Киселева [4].

Цель статьи заключается в разработке практических рекомендаций по обеспечению стратегического развития современного предприятия за счет внедрения организационных инноваций в управление человеческими ресурсами.

Характерной особенностью руководителей большинства предприятий является концентрация внимания на управлении производством, финансами, маркетингом, в свою очередь совершенствованию такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, уделяется недостаточное внимание.

Человеческие ресурсы представляют собой определенную совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Сегодня в теории управления человеческими ресурсами существует множество подходов и мнений.

Так, Н. Маусов, под управлением человеческими ресурсами подразумевает непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, следовательно, высоких конечных результатов [5, с.13].

И.Н. Герчикова в своих работах дает определение понятию «управление человеческими ресурсами». По мнению автора, управление человеческими ресурсами – это обособленная деятельность менеджеров и специалистов, которая направлена на повышение уровня производственной, творческой отдачи и активности персонала. Такая деятельность ориентирована на уменьшение числа и рациональное использование как производственных, так и управленческих работников. [6, с.22].

В свою очередь практики в области управления персоналом А.Я. Кибанова и Д.К. Захарова, под управлением человеческими ресурсами понимают целостную систему управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, которые позволяют провести сопоставление между количественными и качественными характеристиками каждого сотрудника предприятия с учетом направленности его трудового поведения целям к задачам и целям, которые ставит перед собой предприятие [3].

Управление человеческими ресурсами, по мнению В. В. Лукашевича представляет собой управление сотрудниками предприятия и направлено на привлечение, отбор, обучение, оценку и работу сотрудников, а также наблюдение за управлением бизнесом и жизнью, предоставление гарантий

соответствия правил приема на работу и внутреннего трудового распорядка [7, с. 73].

Управление человеческими ресурсами, по сути, выступает фактором стратегического развития современного предприятия. По мнению многих специалистов в области управления человеческими ресурсами, наличие высокотехнического оборудования и технологических инноваций не гарантирует высоких результатов. А социально-экономическое развитие предприятия невозможно без участия творчески инициативных и компетентных людей, способных к рациональному использованию разнообразных ресурсов предприятия. Такие факторы как отсутствие бизнес-проекта, который определяет роль технологий и инноваций, а также отсутствие необходимых и достаточных условий для проявления способностей и возможностей человеческих ресурсов может свидетельствовать о некомпетентности руководителей предприятия.

Внедрение инноваций в процесс управления человеческими ресурсами способствует совершенствованию производственной деятельности, обеспечивая при этом повышение качества производимых продуктов или предоставляемых услуг.

Под инновациями в управлении человеческими ресурсами понимается конечные результаты инновационной деятельности, которые отражены в виде новой или же видоизмененной системы управления, которая применяется в деятельности определенного предприятия. Инновационная политика управления человеческими ресурсами в рамках инновационной стратегии развития предприятия имеет направление на преобразование экономических показателей и организационных составляющих [8, с.264].

Таким образом, инновационный процесс управления человеческими ресурсами представляет собой сумму управленческих действий, ориентированных на развитие человеческих ресурсов, с целью реализации общей инновационной стратегии предприятия.

Следует отметить, что внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами, прежде всего, формирует потребность в специалистах по управлению персоналом, знающих специфику работы предприятия, умеющих решать задачи управления конфликтам и стрессами, управления трудовой мотивацией, управления адаптацией работника, регулирования групповых и межличностных отношений и т.д. в динамически изменяющейся среде.

На рис.1 отображена системная связь основных характеристик инновационного подхода к инновационному развитию системы управления человеческими ресурсами предприятия.

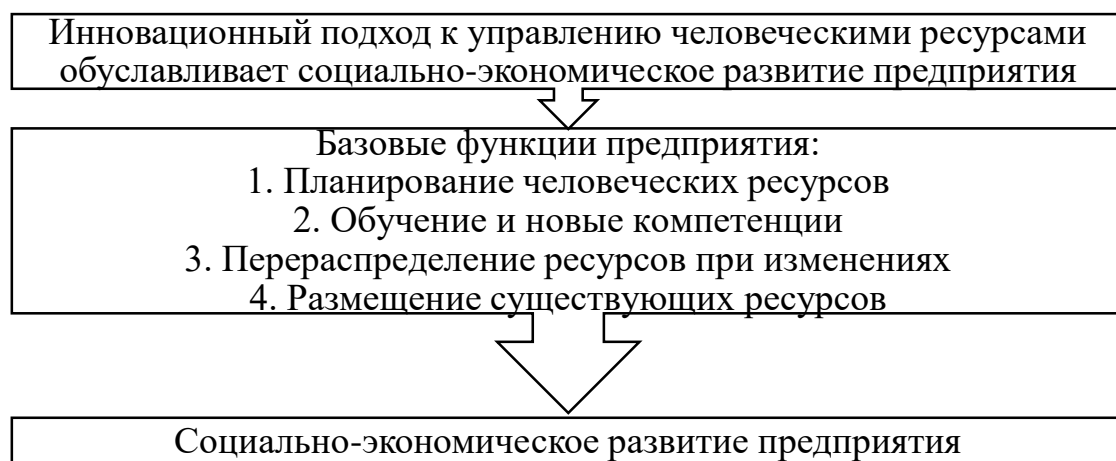


Рис. 1. Результаты реализации инновационного подхода к УЧР

При соответствии вышеуказанных факторов, инновационное развитие системы управления человеческими ресурсами можно отразить через следующие положения:

1. Приведение в соответствие уровня «качества» человеческих ресурсов инновационным процессам предприятия.
2. Управление эффективностью трудовой деятельности.
3. Мотивация персонала к реализации инновационной деятельности.
4. Управленческий персонал – источник нововведений, а управление человеческими ресурсами составляющая инновационного процесса предприятия.

Механизм инновационного процесса управления человеческими ресурсами предоставляет стратегические средства, которые помогают провести диагностику состояния предприятия и способствуют выявлению проблем, связанных с совершенствованием инновационной деятельности, а также предлагает некоторые пути их решения.

В качестве основных направлений повышения эффективности управления человеческими ресурсами следует рассмотреть взаимосвязь между критериями эффективного управления человеческими ресурсами предприятия и критериями организации портфеля его инновационных проектов:

- использование критерия инновационности;
- использование прошлого опыта, знаний и интеллектуального потенциала всего предприятия при реализации инновационных проектов его развития;
- постоянный анализ уровня инновационной активности предприятия в целом и его структурных подразделений.

В процессе реформирования системы управления человеческими ресурсами могут возникнуть различного рода проблемы. Устранению этих проблем будет способствовать решение ряда следующих задач:

- отбор и найм компетентных и высококвалифицированных работников;
- способность их сохранения и удерживания в штате, как следствие снижение текучести;

- воспитание приверженности персонала предприятию, распространение ценностей организационной культуры среди персонала;
- дальнейшее обучение и развитие профессиональной компетентности персонала в контексте имеющейся стратегии развития предприятия.

Реализация этих задач должна обеспечиваться HR-подразделениями. При таких условиях, человеческие ресурсы выступают не только основным элементом производства новой продукции, но и частью стратегии развития предприятия, т.е. каждый сотрудник рассматривается не только как сумма затрат, которая возлагается на само предприятие, но и как одна из составляющих предприятия, которая способна увеличить показатель прибыли, производительности и интенсивности труда. Исходя из этого, следует выделить экономическую целесообразность капиталовложений в процесс становления творческого потенциала любого сотрудника предприятия, а также создание необходимых условий для выявления всех его способностей и возможностей персонала в целом [9].

Инновации в системе управления человеческими ресурсами не должны быть оторваны от реальной деятельности предприятия, в связи с чем следует их отражать и представлять в виде:

- новой кадровой политики;
- новой стратегии управления человеческими ресурсами;
- нового положения, например, о премировании или об аттестации персонала;
- новой схемы функциональных взаимосвязей или функционального разделения труда;
- нового положения о подразделении или новой должностной инструкции;
- новой методики формирования кадрового резерва и т.п. [10, с. 140-153].

В свою очередь для совершенствования и внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами HR-подразделениям предприятия следует придерживаться выполнения следующих задач:

- проводить непрерывное обучение, в том числе в виде различных тренингов с приглашением специалистов других предприятий;
- осуществлять более качественный подбор персонала;
- акцентировать внимание на сотрудничестве с профильными образовательными организациями, с ориентацией на дальнейшее трудоустройство квалифицированных и наиболее инициативных студентов;
- вести поисковые операции и мониторинг сотрудников, склонных к новаторской деятельности, оказывать им различную поддержку и, возможно, предоставлять финансовым вознаграждением;
- сокращать численность сотрудников, предпочитающих однообразную и монотонную работу, так как они препятствуют развитию предприятия;
- создавать и внедрять более совершенный вид организационной структуры.;

– изменить систему оплаты труда, на оплату, где размер вознаграждения может различаться в разы в зависимости от результатов работы. Эта система позволит поощрять новаторов и наказывать «имитаторов работы» за отсутствие инициативы [11, с.213-219].

Процесс внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами является важной составляющей для деятельности предприятия в современных быстроменяющихся условиях. С целью повышения эффективности системы управления персоналом предприятия, HR-подразделениям предприятий следует придерживаться выполнения ряда вышеуказанных задач. Выполнение данных действий будет способствовать всестороннему развитию персонала предприятия, формированию и становлению его творческого и инновационного потенциала, развитию личностных качеств, повышению уровня работоспособности. Таким образом, реализация поставленных задач HR-подразделениям предприятий выступает в роли своеобразного стимула инновационного поведения не только для сотрудников, но и для предприятия в целом.

Внедрение инноваций в управление человеческими ресурсами позволит предприятиям выйти на новые уровни управления персоналом, а также повысит их уровень конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г. Десслер. - Пер. с англ. - 2-е изд. (эл.). - М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. - 799 с.
2. Маслоу, А. Мотивация и личность [Электронный ресурс] / А. Маслоу; пер. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. –Режим доступа: <http://duhovniyuroisk.com/psychology/maslou.php>.
3. Кибанов, А. Я. Основы управления человеческими ресурсами: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2008. – 304 с.
4. Киселева, В. А. Интеллектуальный потенциал предприятия как фактор его устойчивого развития / В. А. Киселева, О. В. Рязанцева, П. В. Аристархов // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 9 (21). – С. 128-134.
5. Маусов, Н. Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного управления / Н. Маусов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 6. – С.10-14.
6. Герчикова, И. Н. Менеджмент. Учебник / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: 2010. - 512 с.
7. Лукашкевич, В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник/ В.В. Лукашкевич,- М.: КНОРУС, 2015. - 253с.
8. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2016. - 392 с.
9. Дятлов, В. А. Управление персоналом: учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В. А. Дятлов, В. Т. Пихало. – М.: ПРИОР, 2010. – 512 с.

10. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие Стандарт третьего поколения / В. В. Кафидов. - СПб.: Питер, 2013. - 208 с.
11. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И. К. Макарова. - М.: Дело АНХ, 2015. - 422 с.
12. Пронская О.Н. Методический инструментарий оценки воспроизводства трудовых ресурсов [Текст] / О.Н. Пронская, О.С. Фомин, Д.Ю. Сальников, А.О. Арцебащев // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 12-2 (89). - С. 195-199.

Мягкая Виктория Владимировна,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: myagkaya.v@mail.ru

Анализ международного опыта применения комплексных проектов развития территорий

Аннотация. Статья посвящена анализу международного опыта применения комплексных проектов развития территории. Целью статьи является изучение зарубежного опыта по созданию и реализации комплексных проектов. Для реализации цели использовались методы теоретического и эмпирического исследования, а именно: анализ, системный подход, метод восхождения от абстрактного к конкретному, сравнение. В результате определены основные формы комплексных проектов развития территорий.

Ключевые слова: зарубежный опыт, свободные экономические зоны, кластеры, комплексные проекты развития территорий.

В мировом экономическом пространстве такое явление как территория с особым режимом экономического развития известно еще с древних времен. Пробразамы современных комплексных проектов по развитию территории еще в эпоху развития торговых государств античности в VII в. до н.э. стали территории, отведенные древними финикийцами, которые вели торговлю на средиземноморском побережье, деятельность которых была частично или полностью освобождена от налогов и пошлин. Кроме финикийцев к началу нашей эры греки и римляне, способствуя международной торговле, гарантировали кораблям безопасность и свободный вход в свои порты. В том виде, как его сейчас понимают современные ученые, феномен комплексных проектов в виде свободных экономических зон возник в годы «Великой депрессии» в США. Начиная с 1933 года, он стал составной частью комплекса мероприятий по возрождению экономики, подъему производства и снижению безработицы этой страны. На территории страны сначала были созданы внешнеторговые затем предпринимательские зоны, где резко снижалась

фискальная нагрузка на субъекты экономической деятельности. В мире по разным оценкам насчитывается от 400 до 3500 специальных (свободных) экономических зон, которые являются важнейшими составляющими комплексного проекта развития территории. Такое большое расхождение в статистике особых территориально-хозяйственных образований обусловлено тем, что не существует устоявшейся терминологии и классификации свободных экономических зон. Согласно собственным исследованиям выявлено более 882 специальных (свободных) экономических зон, которые созданы и действуют в 128 странах мира, то есть свободные экономические зоны существуют практически на всех континентах и во многих странах независимо от общественно - политического строя и уровня хозяйственного развития [1].

Общее количество комплексных проектов развития в мире зависит от методологического подхода к их определению как экономической и правовой категории, а также наличия в стране системы мониторинга по процессам их организации. В частности, СЭЗ могут создаваться стихийно (без принятия соответствующего законодательного акта), или их организация может санкционироваться местными органами власти без регистрации этого явления на общегосударственном уровне. Поэтому существует большое расхождение в определении их количества в мире, но, несомненно, наблюдается постоянный рост, как общего количества, так и различных вариантов их организации. В мировом экономическом пространстве из всех типов особых экономических режимов наиболее благоустроенных насчитывается более тысячи [2].

Анализ стран, в которых реализуются комплексные проекты развития, свидетельствует, что большая их доля, а именно 64% от общего количества, относятся к развивающимся странам. В то же время большое количество этих экономических явлений зафиксировано в промышленно развитых странах, а именно 52% от общего количества комплексных проектов в мире (рис. 1.) [3].

В свободных экономических зонах изготавливается продукция, стоимость которой превышает 15% мирового торгового оборота [2]. Они действуют по принципу «шлюза», благодаря которому отечественные товары и услуги поступают на мировой рынок, а иностранные ресурсы вливаются в национальные экономики, играя важную роль, как в развитии хозяйства принимающей страны, так и мировой экономики в целом.

В мире существует большое многообразие понятий, используемых для определения явления комплексного проекта, в частности одного из его направлений «специальная экономическая зона» (СЭЗ).

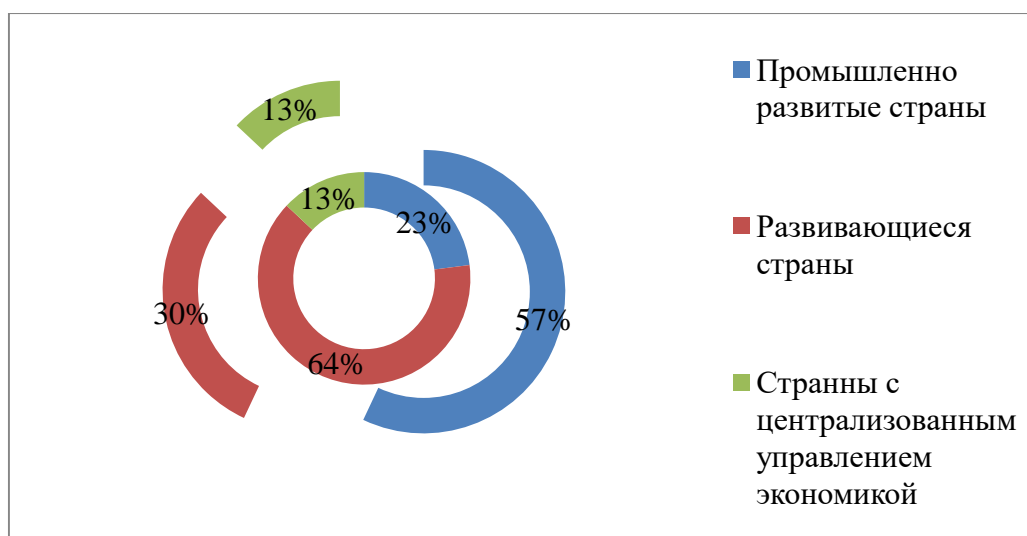


Рисунок 1. Соотношение удельного веса стран, в которых реализуются комплексные проекты (внутренний круг) и удельного веса отдельных стран в общем количестве реализуемых проектов в мире (внешний круг)

Терминология, используемая российской научной школой, сформировалась исходя из перевода иностранной литературы названий «special economic zone» и «free economic zone», которые распространены в Китае [4, 5]. Ценность опыта этой страны обусловлена тем, что процесс организации СЭЗ осуществлялся здесь в рамках общеэкономического реформирования в процессе перехода к рыночным отношениям, преобразования форм собственности и предоставил возможность экспериментального внедрения новых организационных и управленческих методов.. Для субъектов СЭЗ этой страны он включает уменьшение ставки налога на прибыль до 15 %, освобождение от налогообложения реинвестируемой в пределах зоны прибыли, частичное или полное освобождение органами местного самоуправления от местных налогов, освобождение от уплаты пошлины при импорте производственного оборудования, сырья, запчастей, деталей, транспортных средств, если они ввозятся для производственных нужд субъектов СЭЗ, уменьшение земельного налога и ставки арендной платы за землю, если предприятия зоны заняты в сферах науки, образования, культуры, медицины и др. [2].

С 1980 года, когда были созданы первые четыре из них, СЭЗ Китая привлекли миллиарды долларов США иностранных инвестиций (в начале 90-х годов в СЭЗ поступало около 25 % всех иностранных инвестиций в экономику Китая), которые в сочетании с государственными и частными отечественными инвестициями позволили создать высокотехнологичные производства, освоить передовой опыт управления, развить экспорт, стать проводниками рыночной экономики и технического прогресса для всей страны. Наиболее крупная и известная СЭЗ Китая - Шэньчжэнь, в которой в 1980 - 1990 годах объемы промышленного производства выросли в 200 раз, численность населения выросла с 25 тыс. до 1,3 млн. жителей, а капитальные вложения составили 3,9 млрд. долл. США, из которых 60 % составляют иностранные инвестиции. В

экспортной зоне Шико, которая входит в СЭЗ Шэньчжэнь, созданы крупные совместные предприятия, среди которых завод технического стекла, завод по производству телевизоров и компьютеров, текстильная фабрика шелковых тканей. Зона имеет современную инфраструктуру: торговый порт с контейнерным терминалом, финансово-банковский центр, центр коммуникаций. СЭЗ Чжухай специализируется на промышленности, туризме и сельском хозяйстве. Основные принципы формирования экономической зоны Чжухай — политика открытой экономики, предоставление экономической свободы, современная инфраструктура. За первое десятилетие создана современная производственная и социальная инфраструктура, современные автострады, порт с контейнерным терминалом, телефонная связь с 80 странами мира, построено 800 тыс. кв. км жилья, введена в эксплуатацию электростанция на 600 тыс. кВт и строится на 1200 тыс. кВт, построено 10 отелей мирового класса. В СЭЗ Чжухай действует более 900 совместных и около 200 иностранных предприятий, среди которых преобладают малые предприятия [6].

Результаты деятельности СЭЗ Китая поражают, и целесообразно дальнейшее использование опыта этой страны в процессе реализаций комплексных проектов в России, особенно это касается научно-технических зон (НТЗ), которые определяют как «...районы освоения передовых технологий и развития производства на их основе, сформированные путем территориальной концентрации специализированных производителей высокотехнологичной или новой продукции...» [7].

Начиная с 1988 года в Китае создано 53 национальных НТЗ и 50 провинциальных и 3 - при университетах.

В 19 промышленно-развитых странах наибольшее распространение нашли внешнеторговые и научно-технические зоны различной ориентации. В частности, опыт развития СЭЗ имеют Бельгия, Австралия, Австрия, Великобритания, Греция, Израиль, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Кипр, Лихтенштейн, Люксембург, Нидерланды, Германия, США, Франция, Швейцария, Япония, в которых созданы более 532 НТЗ [9].

В новых индустриальных государствах и странах с высокими показателями экономического развития Бахрейн, Бруней, Гонконг, Сянган, Йемен, Иордания, Малайзия, Объединенные Арабские Эмираты, Южная Корея, Сингапур, Тайвань преобладают 40 торгово-производственных и научно-технических зон.

На территории 82 развивающихся стран широко представлены торгово-производственные (экспорто- и импортоориентированные) и оффшорные зоны общим количеством 172.

Достаточно высокую заинтересованность в 80-х и 90-х годах XX столетия к развитию СЭЗ проявляли государства, которые традиционно относились к группе стран с централизованно управляемой экономикой. Собственно процесс «зонирования» этих стран начался некоторым опозданием от других государств мира и был связан с постепенным отказом от курса на самообеспечение, началом движения международной интеграции. Основание свободных зон

здесь проходило неравномерно, не было достаточно последовательным, сдерживалось как нерешенностью проблем общесистемного характера, так и отсутствием единой государственной политики в этой сфере [8].

Хронологически это выглядело так: в 1963 году начато создание СЭЗ в Югославии, в 1978 году в Румынии, 1979 - 1980 годах в Китае, 1982 году в Венгрии, 1987 году в Болгарии, 1988 году в Польше, 1989 году во Вьетнаме. Начиная с 1990 года, было провозглашено о намерениях по созданию свободных зон в Российской Федерации, Казахстане, Кыргызстане, Беларуси, Грузии, Латвии, Эстонии, Украине. В 1991 году было принято решение о формировании СЭЗ на территории Албании, но сведений о фактической деятельности этой зоны нет.

Юридические основы создания зон внешней торговли (ЗВТ) в США были сформированы «Актом о зонах свободной торговли» (1934 г.). Их целью было признание содействия международной торговле США и стимулирование увеличения количества рабочих мест, поскольку период основания ЗВТ пришелся на время «великой депрессии», характеризующееся высоким уровнем безработицы и стагнации мировой торговли.

Изучая схему применения комплексных проектов на примере стран из «Большой семерки» (США, Германия, Великобритания, Канада, Италия, Франция, Япония) по отраслям экономики, можно выделить ряд особенностей.

В сравнении с общей картиной применения комплексных проектов, в странах «Большой семерки» на первом месте — здравоохранение (184 из 615 проектов), на втором месте — образование (138 проектов), на третьем - автодороги (92 проекта).

Учитывая особенности социально-экономического развития этой группы стран данному распределению отраслей не приходится удивляться. Из подробного исследования зарубежного опыта видно, что у каждой из стран «Большой семерки» есть своя наиболее приоритетная отрасль экономики по использованию государственно-частных проектов. В США приоритетной отраслью являются автодороги (32 из 36 проектов), в Германии - образование (24 из 56 проектов), в Великобритании - образование (113 из 352 проектов) и здравоохранение (123 из 352 проектов), в Италии, Франции и Канаде - здравоохранение.

Обобщая изложенное, можно утверждать, что сейчас именно в Китае сформирована многоярусная система специальных экономических зон и особых территориально-хозяйственных образований других видов, которая обеспечивает сочетание интересов страны и ее регионов, а также позволяет реализовать компромиссную политику в отношении более развитых районов Восточного побережья и других депрессивных регионов. Каждый из ярусов этой системы выполняет свои достаточно конкретные функции, что позволяет создавать благоприятные условия для привлечения инвестиций, активизации внешнеэкономических связей, модернизации промышленности и роста благосостояния национальной экономики.

Отмечая существенное влияние специальных экономических зон на развитие производительных сил Китая, нельзя игнорировать те проблемы, которые возникают в процессе функционирования СЭЗ.

Прежде всего, следует констатировать относительно низкий технологический уровень производства в СЭЗ, поскольку только 5 - 12% предприятий, в том числе с участием иностранного капитала, являются высокотехнологическими. То есть через специальные экономические зоны, вопреки ожиданиям, не произошло массированного притока новых технологий. Это связано с тем, что основные инвесторы зон «хуацяо» основывали в СЭЗ преимущественно средние и малые предприятия, реализующие краткосрочные проекты.

На территории специальных экономических зон не создавались производства, которые имели завершённый производственный цикл. Чаще всего в зонах формировались трудоемкие предприятия или выносились отдельные трудоемкие процессы корпораций, расположенных за пределами КНР. Частично это можно объяснить желанием использовать относительно дешевую рабочую силу для сокращения производственных затрат, а с другой — этому способствовал недостаточно высокий уровень квалификации местных кадров. Это сдерживало освоение иностранных передовых технологий и снижало эффективность деятельности зон.

Развитие на территории СЭЗ в определенной мере сдерживалось недостаточным качеством местного сырья, дефицитом электроэнергии и малой мощностью перерабатывающих отраслей. Также необходимо обратить внимание на то, что значительная часть предприятий даже некоторые отрасли экономики Китая находились в прямой зависимости от осуществления поставок соответствующего оборудования из Японии или Тайваня, которые непосредственно зависели от наличия валютных ресурсов. Это обуславливало формирование производственной структуры, основанной на трудоемких, а не наукоемких процессах.

Косвенно активизация инновационной деятельности в регионе происходит за счет привлечения инвестиционных потоков, в том числе иностранных, в результате деятельности торгово-производственных свободных экономических зон экспорто- и импортозамещающего типа научно-технического направления. Ярким примером в этом отношении служат специальные экономические зоны Польши, в частности, Euro-ParkMielec Top [11]. Несмотря на то, что основной целью создания такого комплексного проекта было прекращение общественно—экономической деградации региона за счет создания новых рабочих мест, косвенное влияние было осуществлено и на инновационную деятельность. Этот процесс проявляется в использовании большинством фирм (74 %) новых технологий по сравнению с другими дочерними предприятиями, которые создавались на определенной территории. Диффузия организационных инноваций проявлялась путем функционирования на территории зоны инкубатора предпринимательства, в результате чего удалось достигнуть роста конкурентоспособности товаров, производимых

действующими предприятиями, о чем свидетельствует рост уровня экспортных продаж с 1998 по 2010 гг. с 17 до 51 % [10]. Полезны будут некоторые принципы организации комплексных проектов, используемые в Польше, в частности, ведение прозрачной конкурентной борьбы за право реализации на определенной территории страны соответствующие организационно-правовые режимы. В Польше конкурировали между собой 49 воеводств, в результате чего было создано 17 СЭЗ. Конкурентными преимуществами созданных СЭЗ были ведение активной маркетинговой политики, высокий уровень профессионального обслуживания клиентов, доступность высококвалифицированных кадров. Подобный механизм проведения среди регионов тендера на право создания СЭЗ был бы очень кстати, способствуя объективности процесса их организации и повышению имиджа в части реализации конкретных комплексных проектов.

Список использованных источников

1. Захаров С.В. Комплексные проекты развития территории: теория и методы: монография / С.В. Захаров; Донецкая академия управления и государственной службы при главе ДНР. – Новочеркасск: Лик, 2017. – 326 с.
2. Кузьменко В.П., Кузнецова Л.И. Свободные экономические зоны: мифы и реальность // Экономика предприятия. – 2009. - № 2, 3. – С. 24-34.
3. Соотношение удельного веса стран, в которых реализуются комплексные проекты и удельного веса отдельных стран в общем количестве реализуемых проектов в мире по данным: СЭЗ в мире [Электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://www.rosez.ru/linksworld.html>
4. Riposa, G. From enterprise zones to empowerment zones / G. Riposa. – UN, N.Y., – 1997. – 48p.
5. The Challenge of Free Economic Zones in Central and Eastern Europe. International Perspectives, UN, N.Y., – 1991.– 67p.
6. Козлова Н.А. Функционирование свободных экономических зон в Китае // Вестник Приамурского государственного университета. – №4(21). – 2015. – С. 50-58
7. Васильев Л. Свободные экономические зоны: от эйфории к продуктивной работе. // Российский экономический журнал. – 2002. – №11. – С.16-21
8. Проблемы регионального реформирования // Экономические реформы / под ред. А. Е. Когут. - СПб.: Наука, 1993. - С. 79-82
9. Региональная экономика и управление: учебное пособие / Е. Г. Коваленко, Г. М. Зинчук, С. А. Кочеткова и др. – 2-изд., доп. и перераб.– СПб.: Питер, 2008. - 288с
10. Шеховцов, А. Свободные экономические зоны: мировой опыт и перспективы в России / Региональная политика / А. Шеховцов, М. Шестакова, А. Громов // Вопросы экономики– 2008. – №10. – С.104-117.
11. Euro-Park Mielec Top [Electronic resource]. URL: <https://www.arp.pl/en/for-investors/euro-park-mielec>

12. Пронская О.Н. Исследование влияния различных факторов на возможности расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве [Текст] / О.Н. Пронская // Экономика и предпринимательство. - 2011. - № 4 (21). - С. 57-59.
13. Пронская О.Н. Актуальные проблемы повышения эффективности воспроизводства в агропромышленной сфере [Текст] / О.Н. Пронская, И.Т. Крячков, А.В. Михилев // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2012. - № 2. - С. 7-10.

Жиляков Дмитрий Иванович,
к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: zhilyakov@yandex.ru

Анализ реализации государственных программ в обеспечении развития человеческих ресурсов в аграрной сфере

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления государственной поддержки сельского хозяйства и определена необходимость поддержки развития человеческих ресурсов в аграрной сфере. На примере сельскохозяйственных предприятий Курской области проведен анализ заработной платы сотрудников и оценено выполнение государственных программ развития. Выявлены проблемы, связанные с динамикой доходов и определены направления совершенствования системы государственного регулирования в области развития человеческих ресурсов.

Ключевые слова. АПК, Курская область, государственная поддержка, человеческие ресурсы, заработная плата.

Основной документ, определяющий направления государственной поддержки развития АПК - Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы [1]. Мероприятия, предусмотренные программой, преследуют цели обеспечения продовольственной независимости до показателей, обозначенных в Доктрине продовольственной безопасности РФ, ускоренное импортозамещение в отношении мяса, молока, овощей открытого и закрытого грунта, семенного картофеля и плодово-ягодной продукции, а также повышение конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках.

Очевидно, что для достижения данных целей необходимо развивать сельскохозяйственное производство и наращивать объемы выпуска конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции. Но наряду со стимулированием роста производства, повышением эффективности рынков, стимулированием модернизации и обновления материально-технической базы аграрных предприятий, необходимо также уделять повышенное внимание

человеческим ресурсам, которые обеспечивают функционирование и развитие сельскохозяйственного производства. При этом в государственной программе развития из 10 поставленных задач только одна относится к человеческим ресурсам, а именно «устойчивое развитие сельских территорий, обеспечение занятости сельского населения, повышение уровня его жизни и квалификации».

На территории Курской области основным нормативным документом государственной поддержки является Государственная программа Курской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Курской области» [2]. В качестве одного из общих показателей (индикаторов) реализации Государственной программы, а именно оценки уровня жизни и квалификации сельского населения наряду с индексами производства продукции, инвестиций и рентабельности сельскохозяйственных организаций предусмотрено использование размера среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве (по сельскохозяйственным организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства).

На рисунке 1 рассмотрим фактическую динамику заработной платы в сельскохозяйственных организациях Курской области и сопоставим ее с предусмотренными значениями в программе развития.

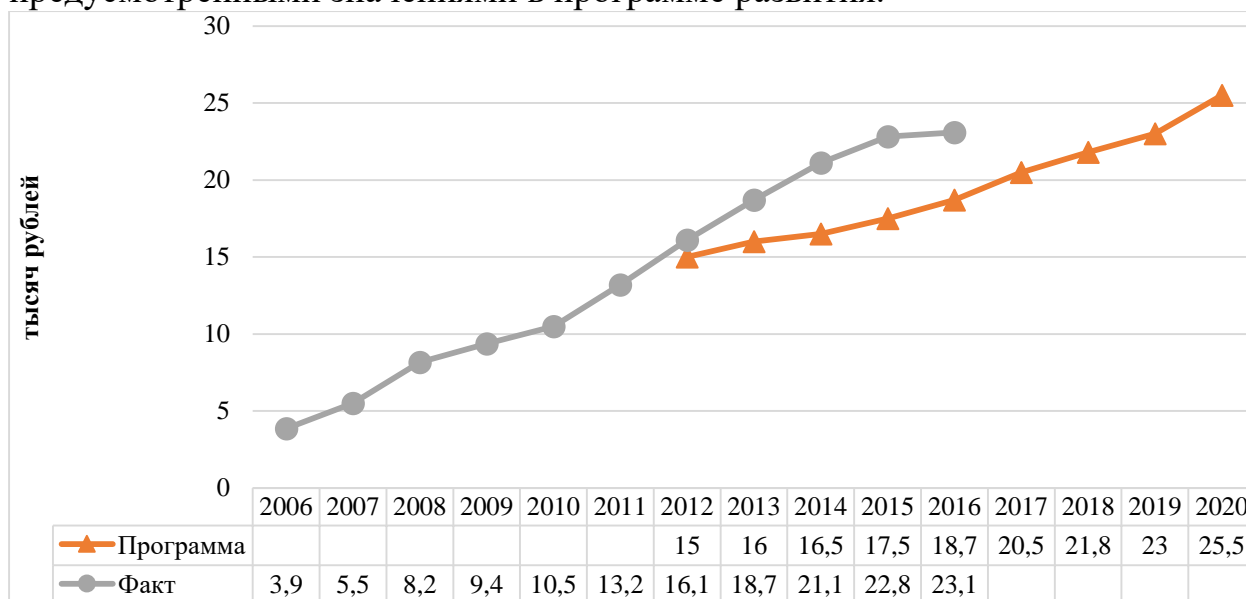


Рисунок 1 – Динамика предусмотренной программой развития и фактической заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях Курской области

По данным рисунка можно сделать вывод о стабильном росте фактической заработной платы за последние 10 лет с 3,9 тыс. руб. в 2006 году до 23,1 тыс. руб. в 2016 году, т.е. почти в 6 раз. В течение 2012-2016 годов фактическая заработная плата стабильно превышала значения, предусмотренные программой, и при плановом показателе программы в 2016 году в размере 18700 рублей фактически средняя заработная плата составила 23112,8 рублей. С одной стороны, налицо перевыполнение данного показателя на 38,74%. Если на момент разработки программы планировалось, что заработная плата в аграрной отрасли будет увеличиваться на 6,9% ежегодно в

течение 2013-2020 годов и на 5,7% в течение 2013-2016 годов, то фактический рост составил 9,6% за период 2012-2016 гг. Безусловно, превышение данного индикатора над плановыми, предусмотренными государственной программой является одним из показателей эффективности государственной политики в аграрной сфере Курской области.

Вместе с тем достаточно бурное развитие и стремительный рост заработной платы сопровождается рядом проблем.

Во-первых, на данном рисунке мы видим, что темпы роста фактической заработной платы, максимальные в начале анализируемого периода – 42-48% ежегодного прироста, стабильно снижались в дальнейшем время. При этом на графике четко отражены кризисные тенденции 2009-2010 годов, когда темпы роста заработной платы существенно снизились по причине нестабильного финансового положения сельскохозяйственных товаропроизводителей вследствие неблагоприятных погодных условий.

Увеличившись в дальнейшем, темпы роста ежегодно стабильно снижались, отражая все меньшее ежегодное увеличение заработной платы, достигнув минимума в 2016 году – прирост составил всего 1,2%, что даже ниже кризисного периода 2009-2010 гг. Безусловно, необходимо отметить, что, несмотря на снижающиеся темпы, это все-таки прирост, и заработная плата в сельскохозяйственных организациях, превышая предусмотренные программой значения, продолжает увеличиваться, хотя и более низкими темпами. Тем не менее, становится очевидным, что если в период стремительного развития аграрной отрасли она росла быстрее плановых показателей, то сейчас растет темпами существенно меньшими плановых. И на графике хорошо видно, что тренд фактического роста заработной платы становится направленным в сторону плановых значений.

Вторая причина замедляющихся темпов роста состоит в том, что в течение анализируемого периода был исчерпан потенциал роста в связи с крайне низким уровнем развития аграрной отрасли и низкими зарплатами в начале анализируемого периода. Иными словами обеспечить прирост в 2007 и 2008 годах почти в 1,5 раза при заработной плате в 3,9 и 5,5 тысяч рублей соответственно гораздо проще для сельскохозяйственных предприятий, чем обеспечить аналогичный прирост заработной платы, например в 2016 году - для этого средняя зарплата должна была составить 34,2 тыс. рублей. Можно сделать вывод, что значительный рост данного индикатора вызван не только эффективной системой государственной поддержки сегодня, хотя и обусловлен, несомненно, ею, но и неэффективной поддержкой и низким уровнем развития аграрной отрасли в прошлые периоды.

Сегодня мы можем говорить о том, что данный источник для роста индикатора отсутствует, что наряду с замедляющимися темпами роста создает вопросы эффективности дальнейшей реализации показателей программы и повышения уровня жизни, благосостояния населения и развития человеческих ресурсов в сельской местности. Соответственно возникает необходимость совершенствования методов государственного регулирования в данной области

с целью обеспечения формирования привлекательности работы в аграрной сфере и необходимости обеспечения достойного уровня жизни.

Учитывая снижение степени влияния проводимой государственной политики на рынке труда, определенные меры государственной поддержки могут быть ориентированы на обеспечение достойного уровня жизни работников сельскохозяйственных предприятий. Одним из таких механизмов может стать установление в качестве критерия при получении государственной поддержки определенного уровня средней заработной платы в организации. Такие критерии существуют сегодня в различных отраслях, в виде показателей дорожных карт, необходимых для выполнения организациями отдельных отраслей (образования, медицины и т.д.). Безусловно, менеджмент частной компании, действующей в рыночных условиях, должен самостоятельно принимать решения об уровне заработной платы и количестве работников на предприятии. Но в данном случае речь идет не о прямом вмешательстве в процесс управления человеческими ресурсами, а о косвенном стимулировании развития корпоративной социальной ответственности отечественных сельскохозяйственных предприятий.

Учет выявленных в статье тенденций и реализация обозначенных предложений позволит направлять средства государственной поддержки не только на улучшение материально-технической базы аграрных предприятий, но и на развитие человеческих ресурсов в сельской местности, что будет способствовать формированию эффективной сельскохозяйственной отрасли и обеспечению продовольственной безопасности страны.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 № 717 (ред. от 31.03.2017) "О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы".
2. Постановление Администрации Курской области от 18.10.2013 № 744-па "Об утверждении государственной программы Курской области "Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Курской области" (в редакции постановлений Администрации Курской области от 12.08.2016 г. № 593-па, от 04.10.2016 № 764-па, от 19.12.2016 № 975-па, от 30.12.2016 № 1036-па).
3. Водолазская Н. В. О тенденциях устойчивого развития региональных производственных систем [Текст] // Проблемы и решения современной аграрной экономики: материалы XXI Международной научно-производственной конференции (п. Майский, 23 – 24 мая 2017 г.): в 2 т. Т. 2. – п. Майский: Издательство ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, 2017.– С. 186 – 187.
4. Ильин, А.Е. О доходах и расходах населения Курской области [Текст] / А.Е. Ильин, Д.В. Зюкин, А.С. Миреев // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2016. - № 2. - С. 24-28.
5. Котляров, И.Д. Применение количественных методов для анализа мотивации

- к труду[Текст] / И.Д. Котляров // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2006. - № 2. - С. 278-286.
6. Новосельский, С.О. Мотивационные аспекты управления персоналом предприятия с учетом его отраслевой специфики [Текст] / С.О. Новосельский, В.В. Власенко // Политика, экономика и инновации. - 2015. - № 2 (3). - С. 11.
7. Пронская, О.Н. Научно-методические вопросы оценки и стимулирования трудовой деятельности в сельском хозяйстве [Текст] / О.Н. Пронская, О.С. Фомин, Е.А. Барбашин, Л.П. Трещева, Е.О. Енина // Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 10-1 (75). - С. 791-794.
8. Хаустова, Т.В. Продовольственная безопасность в контексте реализации российской политики импортозамещения [Текст] / Т.В. Хаустова, А.А. Соклаков // Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции «Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты». - 2016. - С. 138-141.
- 9.Пронская О.Н. Исследование влияния различных факторов на возможности расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве [Текст] / О.Н. Пронская // Экономика и предпринимательство. - 2011. - № 4 (21). - С. 57-59.
- 10.Пронская О.Н. Актуальные проблемы повышения эффективности воспроизводства в агропромышленной сфере [Текст] / О.Н. Пронская, И.Т. Крячков, А.В. Михилев // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2012. - № 2. - С. 7-10.

Субботина Ольга Александровна
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: upd17@mail.ru

Государственное регулирование международной экономической деятельности в условиях глобализации

Аннотация. Современная система регулирования международных экономических отношений действует по десятилетиями отработанными механизмами. Однако это не означает, что в данном вопросе нет ряда недоработанных элементов.

Ключевые слова: международная экономика, государственное регулирование, глобализация, международное сотрудничество.

Основной и наиболее дискуссионной проблемой современной регулятивной системы, является проблема роли и места в ней государства. Эта проблема в основном ассоциируется со способностью или неспособностью правительства страны разрабатывать и реализовать независимую национальную экономическую политику [1].

И если до последнего времени по масштабам и качеству регулятивного воздействия государству принадлежало доминирующее положение, то в нынешних условиях функционирования национальных экономик все более отчетливой становится тенденция "размывания" экономического суверенитета государств. Это, бесспорно, обусловлено глобализационными процессами, который включает научно-технологические, политические, экономические и социальные составляющие и выводит международную экономику на более высокий уровень ее развития и регулирования с системной интернационализацией условий и сфер человеческой жизнедеятельности.

Целью статьи является освещение и оценка современных тенденций в сфере международной экономической деятельности, через исследование теоретических основ регулирования современной экономики, сосредоточив внимание на взаимоотношениях "государство - рынок", проведя углубленный анализ проявлений глобализации в современной системе регулирования международных экономических отношений [2].

Глобализация является многоуровневым, многомерным, неравномерным, сложным и противоречивым процессом, который играет системообразующую роль в формировании общего общепланетарного хозяйства.

Попытки государств расширять спектр политического, экономического, технологического, финансового, товарного и трудового протекционизма не компенсирует их регулятивных потерь, усиливая мотивацию к формированию многоуровневой системы регулирования международной экономической деятельности.

Потенциальное и реальное снижение эффективности национальных регуляторных политик государства пытаются компенсировать не только расширением протекционизма, возрастающей поддержкой национальных фирм на международных рынках, но и налаживанием долгосрочного партнерства с другими странами и ТНК, региональной интеграцией, взаимодействием, сотрудничеством с международными организациями.

При этом идеология новой "свободной конкуренции" имеет двойные стандарты, поскольку со стороны стран-лидеров декларируемое стремление к глобальной либерализации сопровождается целенаправленной политикой монополизации информационно-технологического приоритета и наиболее прибыльных рынков [4].

В данных условиях особую актуальность приобретают исследования регулятивного компонента экономического развития в условиях глобализации рынков, их транс национализации, регионализации и институализации.

Экономическая глобализация, противоречивая по природе и неоднозначная по последствиям, поскольку создает всевозрастающие трудности в национально-государственном регулировании международной экономической деятельности, а через нее и в внутриэкономических процессах стран. Это проявляется по-разному и в неодинаковой степени, но непосредственно касается и высокоразвитых стран, и развивающихся в рыночно трансформированной среде.

Понятно, что страны - мировые лидеры в результате удачной многолетней экспансии на международных рынках реализовали глобальные конкурентные преимущества, а остальные страны оказались практически на обочине современного экономического развития, поскольку не могли вовремя адекватно реагировать на вызовы глобализации, прежде всего, научно-технологические и информационные, которые в начале третьего тысячелетия обоснованно считаются как обще цивилизационные [4].

Поэтому возникает вопрос о способности государства в рыночной среде обеспечивать социально-экономического прогресс, непосредственно зависящий от применения национальными правительствами соответствующих целенаправленных экономических политик, интегрирующих финансово-бюджетный, денежно-кредитной, структурно-инвестиционный, научно-технологический и инновационный, региональный, социальный и внешнеэкономический компоненты [5].

В условиях глобализации функционально-регулятивная роль государства как эволюционирующего института существенно усложняется в процессе добровольного или принудительного делегирования полномочий, с одной стороны, нерегиональный и местный уровни, а с другой - на уровень международно-интеграционный.

Современная система регулирования международного экономического обмена действует по десятилетиями отработанными механизмами. Так, в международной торговле это - тарифные и нетарифные методы и инструменты - лицензии, квоты, и антидемпинговые налоги, в международном инвестировании - ограничительные или национальные режимы инвестиционной деятельности и методы стимулирования иностранных инвесторов - политико-правовые, дипломатические, фискальные, финансовые, организационно-экономические; в валютно-финансовой сфере - валютный режим и курс, валютные ограничения, процентные кредитные ставки, пороговые значения внешнего финансирования и задолженности и тому подобное; в международной трудовой миграции - эмиграционные и иммиграционные нормы и правила.

Регулирование осуществляется на национальном, международном (двух и многостороннем), наднациональном (в пределах интеграционных межгосударственных образований) и глобальном уровнях.

С точки зрения регулятивной системы превалирующее значение имеет процесс глобализации рынков - унификация потребительских привилегий и распространение во всемирном масштабе глобальных брендов (товарные рынки), стандартизация на новейшей информационной основе технологий ведения международного бизнеса (Инвестиционно-финансовые и валютные рынки) это существенно влияет на действенность государственных регулятивных функций, с одной стороны, нивелируя их, а с другой - активизируя, поскольку другие субъекты глобального бизнеса (транснациональные корпорации, региональные экономические интеграционные группировки, международные организации) не способны

эффективно регулировать глобальные торгово-экономические процессы в контексте реализации национальных интересов [5,121-129].

Под влиянием преимущественно объективных факторов для большинства стран мира актуальной становится проблема адаптации государственно-регулятивных функций с достигнутым уровнем глобальной самоорганизации рынка и всеобъемлющей институционализации.

Транснационализация- это объективно обусловленный и наиболее динамичный процесс в современном мирохозяйственной развития, осуществляет прямое и опосредованное влияние на формирование глобальной регулятивной системы. Разноуровневые регулятивные проблемы были и остаются актуальными на всех этапах создания и функционирования ТНК как международных, так и внутрикорпоративных рынков, где концентрируются мировые потоки инноваций, товаров, услуг, инвестиций. ТНК, поддерживаемые собственными правительствами, оказывают огромное финансово-политическое давление на правительства принимающих стран, втягивая их в конфликты как с другими странами, так и с местным бизнесом и населением, обществом в целом [6].

Экономическую жизнь стран требует соотношение государственного регулирования и рыночного саморегулирования.

При этом недостатками рынка может быть конкурентная и социально-общественная несостоятельность, несовершенство информации, безразличие к правам следующих поколений на качественное окружающей среды и жизни, а с другой стороны - характерные проблемы государственного вмешательства в рыночную экономику, которые имеют как объективную, так и субъективную природу - некомпетентность правительства, его зависимость от внутреннего или внешнего деструктивного воздействия, было характерно и для Украины.

Из вышесказанного следует, что рольцеленаправленной государственной политики, которая способствует эффективному национальному развитию постоянно растет, это подтверждает экономическая теория и мирохозяйственная практика большинства успешных стран мира.

Данные факторы обусловлены закономерностями функционирования современного рынка, факторами структурно технологического, геоэкономического и цивилизационного порядка. Делегирования государственных полномочий в региональный (местный) и международный уровни обуславливает гибкость подходов в использовании макроэкономических регуляторов для компенсации дефектов современного рынка, поддержания равновесия и динамики национальной экономической системы в высоко конкурентной международной среде.

Необходимым компонентом национальных стратегий развития в условиях глобальной институализации есть оптимизация участия государств в работе международных экономических организаций, среди которых все более влиятельной становится Всемирная торговая организация, которая формирует правила международного движения товаров, услуг, связанных с торговлей инвестициями и продуктами интеллектуальной собственности почти 150 стран

мира. При этом в глобальной либерализации заинтересованы наиболее технологически развитые страны, которые, поддерживая конкурентность собственного бизнеса, игнорируют насущные потребности социально-экономического развития менее развитых стран, в отношении которых осуществляется глобальная экспансия. Членство во Всемирной торговле для большинства таких стран мира открывает новые возможности выхода на зарубежные рынки в долгосрочном плане должно компенсировать возможные негативные влияния на внутренний рынок [6].

В системе регулирования внешней торговли большинства стран мира важную роль играет стимулирование национальных экспортеров, состав и соотношение многочисленных инструментов которого зависит от уровня их экономического развития и интегрированности в мирохозяйственную систему экспортного потенциала, степени и стиля вмешательства государства во внешнеэкономическую деятельность.

Глобализация, которая пока де-факто приводит к ослаблению внутреннего и внешнего государственного суверенитета, вызывает справедливые опасения относительно перехода контроля над национальными экономиками к отдельным более сильным государствам, ТНК, международных организаций де-юре, поэтому необходимы качественные изменения всей системы международной экономики, где возникают системные недостатки инерционного мирохозяйственного порядка вследствие отставания международного регулирования от глобальной рыночной практики, провоцирует конфликты цивилизационного плана. На смену традиционной институциональной парадигме, адекватной мировой экономике как совокупности олицетворенных государствами самостоятельных и самодостаточных национальных экономик, должна прийти новая парадигма глобальной экономики путём расширения и углубления процесса перераспределения полномочий и функций между государствами и другими институтами регулирования на основе субсидиарной с субъектной концентрацией регулятивных функций по критериям эффективности и добровольности.

Экономическая глобализация, что есть на сегодня, нелинейными негетерогенная, однако многокомпонентным и многоаспектным процессом, оставляет весьма незначительными, но всё более сложные возможности национального регулирования, особенно внешнеэкономическими процессами.

Список использованных источников

1. Валлерстайн И. Конец знакомого мира: Социология XXI века / И. Валлерстайн; пер. с англ. В. И. Иноземцев. - М.: Логос, 2003. - 356 с.
2. Филипенко А. С. Экономическое развитие современной цивилизации: учеб, пособие. / А. С. Филипченко. - М.: Знание, 2000. - 174 с.
3. Экономическая теория. Политэкономика: учеб, для студ. высш, учеб. завед. / [В. Д. Базилевич, В. М. Попов, К. С. Базилевич, Н. И. Гражевская]; под ред. В. Д. Базилевича. - М.: Знание, 2006. - 631 с.

4. Birdsall N. Rising Inequality in the New Global Economy [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.cgdev.org/doc/commentary/birdsall/rising_inequality.pdf
5. Шнипко А.С. Национальная конкурентоспособность: сущность, проблемы, механизмы реализации / А.С. Шнипко. - М.: Научная мысль, 2003. - 334 с.
6. Сорос Дж. Кризис глобального капитализма: (Открытое общество под угрозой) / Дж. Сорос; пер. с англ. Р. Ткачук, А. Фролкин. - М.: Основы, 1999. - 345 с.
7. Соловьева Т.Н. Современные тенденции продовольственной безопасности Российской Федерации [Текст] / Т.Н. Соловьева, Д.И. Жилияков // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – № 9. – С. 5-7.
8. Соклаков, А.А. Проблемы выхода российских предприятий на внешний рынок [Текст] / А.А. Соклаков А.А., Е.В. Хаустова // Сборник научных трудов 2-й Международной научно-практической конференции «Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики». - 2016. - С. 234-237.

Кулик Евгения Ивановна

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: upd17@mail.ru

Тарасенко Анна Александровна

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: anntarasenko95@mail.ru

Особенности системы сертификации продукции

Аннотация: В статье рассмотрена система сертификации продукции, выделены особенности международного, регионального и национального уровней данной системы, систематизированы отличия между добровольной и обязательной сертификацией, обоснованы проблемы процесса сертификации.

Ключевые слова: сертификация, система сертификации продукции, система международной, региональной и национальной сертификации, система добровольной и обязательной сертификации.

Постановка проблемы. В условиях рыночных отношений сертификация направлена на улучшение качества продукции, защиту потребителя от

недобросовестных производителей и является основным документом, подтверждающим качество продукции.

Проведение сертификации возможно только на основе системы сертификации, которая в свою очередь должна быть признана всеми ее участниками и зарегистрирована в соответствии с установленными правилами.

Единого подхода в области сертификации нет, этот процесс, даже на уровне ведущих стран и регионов мира отличается многообразием подходов. Учитывая этот факт, а также то что в этом процессе участвует большое количество предприятий и большое многообразие производимых ими товаров и предоставляемых услуг, существует необходимость систематизировать весь процесс системы сертификации.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Методологические и теоретические аспекты создания системы сертификации были рассмотрены учеными-специалистами в области сертификации. Так решению проблем при создании и внедрению системы сертификации были посвящены труды Адлер Ю.П., Окрепилов В.В., Горячева В.В., Белых Т.А., Звягина И.М., Горленко О.А., Кленова Г.Э., Мирошников В.В., Куме Х., Исикава К.

Цель исследования. Раскрыть особенности существующей системы сертификации продукции, систематизировать особенности данного процесса по уровням.

Основные результаты исследования. В настоящее время одной из особенностей сертификации является то, что все операции осуществляются в пределах установленной системы, которая имеет четко установленные правила их выполнения под руководством специального органа. Таким образом совокупность участников сертификации осуществляющих её по установленным правилам и является системой сертификации.

По определению Международной организации по стандартизации (ISO) система сертификации продукции – это система, располагающая собственными правилами процедуры и управления для проведения сертификации соответствия. В общем виде систему сертификации составляют: центральные органы, проводят надзор за ее деятельностью, нормативные документы, на соответствие которым осуществляется сертификация, правила сертификации, порядок и процедура сертификации.

Система сертификации действует на международном, региональном и национальном уровнях. На рисунке 1 представлены уровни системы сертификации и приведены примеры по каждому уровню. [1]

Международных систем сертификации имеет ряд особенностей. В настоящее время функционирует несколько международных сертификационных центров, которые могут выдавать международные сертификаты качества ISO, например: TUV CERT, США – O.T.C, Buro Veritas Quality International – Великобритания, Сертификат SGS, IQNET – International Certification Network – Международная сеть по сертификации, LLOYD Register – Великобритания, Сертификат DNV – Det Norske Veritas и других. [2]

Но для того чтобы воспользоваться их услугами необходимо чтобы хотя бы одна из международных вышеназванных органов имел аккредитацию в национальной системе сертификации. В первую очередь, при выборе международного органа сертификации, необходимо выбрать страну, аккредитация в которой наиболее целесообразно, а затем уже проводить переговоры.



Рис. 1 Уровни распространения системы сертификации

Некоторые виды международных сертификатов могут выдавать и национальные органы сертификации: сертификация ISO, сертификация «Евро», сертификация СЕ. Преимуществами данной сертификации является более дешёвая цена по сравнению с зарубежными фирмами, примерно на 10-15%.

Но с другой стороны национальные органы сертификации недостаточно авторитетности за рубежом. [1]

На практике предприятиям приходится проходить данную процедуру дважды: для внутренних покупателей в системе национальной сертификации, а для иностранных потребителей, в органе сертификации, аккредитованном в одном из национальных центров аккредитации для получения сертификата международного образца.

Результатом успешно сертифицированных продукции, услуг, персонала, систем менеджмента является соответствующий знак SIC, а также внесение сведений в единый реестр сертификатов.

В целом, можно считать, что получение сертификата соответствия международному стандарту является добровольным. Но прохождение продукцией сертификации международного образца считается обязательным условием её присутствия на международных рынках. Это в свою очередь открывает перспективы в привлечении дополнительных клиентов, как на внешнем рынке, так и на внутреннем и соответственно увеличения товарооборота.

Следующий уровень системы сертификации – это региональный. Системы сертификации на региональном уровне развивается параллельно с развитием системы сертификации международных предприятий. Необходимость создания региональных систем и разработки соглашений по отдельным регионам определяется тем, что распространение международных систем сертификации ограничено. [3]

Региональный уровень сертификации направлен на унификацию данного процесса в пределах конкретного региона и обеспечения взаимного признания результатов работ по сертификации. В разных регионах учреждены органы и организации, осуществляющий данный процесс, среди них: Панамериканский комитет стандартов (КОПАНТ), Арабская организация по стандартизации и метрологии (АСМО), Африканская региональная организация по стандартизации (АРСО), Международная ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Межскандинавская организация по стандартизации (ИНСТА), Орган регионального сотрудничества стран Северной Европы (НОРДА) и др.

Как отмечалось выше, примером регионального уровня является Европейская система сертификации в пределах которой действует более 700 органов по сертификации, сертифицируется более 5000 изделий, действует более 300 систем сертификации. [4] Основным принцип функционирования данной региональной системы сертификации является взаимное признание, сущность которого заключается в следующем.

Данная региональная система сертификации действует на принципе взаимного признания: если имеется директива ЕС, соответствие товара любому стандарту в любом государстве-члене дает право выхода этого товара на весь свободный рынок.

Еще одним уровнем системы сертификации выступает национальная система сертификации продукции, которая создается на национальном уровне правительственной или неправительственной организацией.

Признание сертификатов, выданных органом сертификации одной страны, в другой стране основывается как на межправительственных соглашениях, так и на основе двусторонних и многосторонних соглашениях между национальными организациями по аккредитации.

Следует отметить, что национальные организации по аккредитации имеют компетентность только в той области, которая регулируется национальными стандартами. Национальные стандарты могут соответствовать международным, но для этого необходимо решение соответствующих национальных организаций по стандартизации и как выше отмечалось, определенные договоренности на международном уровне. В противном случае, если национальный орган сертификации выдал сертификат соответствия ISO 9001, то он не имеет статуса международного, так как каждый орган сертификации выдаёт сертификаты соответствия требованиям своих национальных стандартов.

Выше указанные уровни системы сертификации отличаются по организации процесса и структуре, но вместе с тем они имеют общие условия функционирования:

- область применения: на несколько видов продукции (универсальная система) или на один (сертификация однородной продукции));
- один или несколько органов сертификации, обладающих организационной структурой и квалифицированными кадрами;
- нормативную базу;
- правила и последовательность проведения;
- состав участников и правила взаимодействия и др.

Таким образом, национальная система сертификации – это система сертификации, установленная национальным органом по стандартизации, метрологии и сертификации действующая на территории государства и служит для обеспечения государственного контроля продукции на рынке.

Для обеспечения гибкости и адаптивности этого процесса, сертификация проводится на добровольной и обязательной основе. Применение данных видов национальной сертификации позволяет на государственном уровне контролировать рынок, не тормозя его развитие. Указанные уровни сертификации имеют свои особенности, представленные в табл.1.

Таблица 1. Отличительные признаки обязательной и добровольной системы сертификации

	Обязательная	Добровольная
Основные цели проведения	защита потребителей (физических и юридических лиц) от приобретения (использования) товаров, работ и услуг, которые опасны для их жизни, здоровья и имущества, а также для окружающей среды.	1. обеспечение конкурентоспособности продукции (услуги) предприятия (борьба за клиента) 2. реклама продукции (услуги), соответствующей не только треб.безопасности, но и требованиям, обеспечения качество выпускаемой продукции.
Основание для проведения	Национальные законодательные акты	по инициативе юридических или физических лиц либо по требования внешних устанавливающих факторов (например, требований рынка, бизнеса, конкуренции и прочих, на договорных условиях между заявителем и органом по сертификации.
Объекты	Перечни товаров, подлежащих обязательной сертификации, утвержденные национальным законодательством	Любые объекты
Нормативная база	Национальные стандарты, санитарные нормы и правила, которые устанавливают обязательные требования к качеству товаров	Национальные стандарты, стандарты организаций, системы добровольной сертификации, условия договоров
Используемые показатели	Показатели определены законодательными актами,	Существует право выбора показателей, которые он желает подтвердить
Выбор органа сертификации	Обращение в конкретную систему сертификации, предусмотренную законом	выбор системы добровольной сертификации остается прерогативой самого заявителя
Документы	Существуют две равноправные формы документов подтверждения	Используется только документ в форме добровольного сертификата соответствия

Данные виды национальной сертификации, наряду с отличиями, имеют и общие черты:

- являются формами подтверждения соответствия;
- декларация и сертификат равны по юридической силе;

- действуют на всей территории государства для всех единиц продукции и весь период их службы;
- прохождение добровольной сертификации не освобождает от обязательной.

В целом необходимо отметить, что независимо от уровня сертификации, существуют недостатки в данном процессе различного характера:

- крайне низкая осведомленность потребителей о системах менеджмента качества и сертификации. Потребители редко реагируют на выявленные нарушения и практически не обращают внимания на маркировочные знаки, указывающие на наличие у предприятия сертификата того или иного уровня;
- недостаточная степень разработанности нормативно–правовой базы, связанной с проведением добровольной сертификации;
- относительно низкий размер штрафных санкций. В случае если компании и приходится заплатить штраф, на ее доходах это никак не отразится;
- недоверие потребителей к самой системе сертификации. Такая ситуация приводит к снижению мотивации выполнения данной нормы законодательства.

Вышеуказанные проблемы не способствуют развитию системы сертификации, однако предприятие имеет возможность повлиять на большинство внутренних проблем и внедрить такую систему сертификации, которая будет реально работать и приносить выгоду, как самой компании, так и общественности.

Основные результаты исследования. Систематизированы особенности системы сертификации, как в целом, так и по отдельным уровням, обоснованы проблемы процесса сертификации.

Выводы. В работах по сертификации участвуют предприятия, учреждения и организации, независимо от форм собственности (в том числе других стран), признающие и выполняющие ее правила. При проведении сертификации они осуществляют взаимодействие с международными, региональными и национальными системами сертификации других стран.

Настоящее развитие системы сертификации является актуальным, поскольку в ней заинтересованы не только потребители, но и производители. Взаимодействие интересов двух противоположных сторон, в свою очередь, приводит к появлению на рынках только качественных и конкурентоспособных товаров и услуг.

Список использованных источников

1. Бонюшко Н.А. Управление качеством и конкурентоспособностью: учебное пособие / Н.А. Бонюшко, А.А. Семченко. – СПб.: Изд-во СПбГЭФ,У 2012. – 60 с.
2. Горбашко Е.А. Управление качеством: учебник для бакалавров. – 2-е изд., испр. и доп. / Е.А. Горбашко. – М.: Юрайт, 2014. – 463 с.
3. Исикава К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. – 199 с.

4. Пономарев С.В. Управление качеством продукции. Инструменты и методы менеджмента качества / С.В. Пономарев, В.Я. Белобрагин. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. – 240 с.

Шумилина Татьяна Витальевна

студентка ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: upd17@mail.ru

Автоматизация, как средство повышения эффективности работы сотрудников на предприятии

Аннотация. Автоматизация деятельности предприятия является довольно актуальной темой в наше время, ведь мы живем в информационном веке, и нам следует как можно больше использовать современные информационные разработки, так как они облегчают наш труд и экономят наше время. Основной целью автоматизации является разработка и внедрение единой информационной среды, обеспечивающей оптимизацию учета и управления компанией и охватывающей все ключевые моменты ее функционирования.

Ключевые слова: автоматизация, информационная система.

Каждый руководитель, не зависимо от категории, размеров, доходов его предприятия, заинтересован в эффективной работе своих сотрудников. Ему важно знать, на что сотрудники тратят свое время, как выполняют поставленные задачи, насколько они загружены, как спланирован их рабочий день. Полноценно осуществить систему контроля и мотивации просто невозможно без автоматизированной учетной системы. Такая система позволит как можно полнее учитывать и контролировать работу сотрудника, рассчитывать необходимые показатели продуктивности, накапливать и анализировать необходимую информацию. И, что немало важно при решении вопроса получения прибыли от автоматизации, учетная система позволяет внутренними средствами программы реализовать привязку оплаты труда к результатам работы сотрудников.

Полноценно осуществить систему контроля и мотивации просто невозможно без автоматизированной учетной системы. Такая система позволит как можно полнее учитывать и контролировать работу сотрудника, рассчитывать необходимые показатели продуктивности, накапливать и анализировать необходимую информацию. И, что немало важно при решении вопроса получения прибыли от автоматизации, учетная система позволяет внутренними средствами программы реализовать привязку оплаты труда к результатам работы сотрудников.

Автоматизация предприятия – это целенаправленное индивидуальное для каждого предприятия создание единой корпоративной системы управления.

Информационная технология автоматизированного предприятия (офиса) – организация и поддержка коммуникационных процессов как внутри

организации, так и с внешней средой на базе компьютерных сетей и других современных средств передачи и обработки информации.

Автоматизированный офис:

- поддерживает внутреннюю связь персонала;
- дает возможность группового решения задач;
- повышает производительность труда;
- предоставляет новые средства коммуникации с внешним окружением.

В автоматизированной учетной программе есть только один небольшой недостаток - для создания учетной системы на предприятии необходимо затратить определенные средства и приложить некоторые усилия, пройти этапы внедрения, обучения, настройки, возможно даже, побороть сопротивление сотрудников. Но результат будет стоить затраченных усилий и автоматизация, несомненно, даст импульс развитию предприятия, повысит интенсивность работы компании, и, соответственно принесет предприятию больше прибыли.

Существует автоматизации, который носит разные название: лоскутная автоматизация, частичная, кусочная. Но все эти названия схожи по смыслу и несут в себе схожую информацию: процессы предприятия автоматизированы частично, на предприятии функционирует несколько различных информационных систем (ИС), решающих отдельные группы задач: управление производством, финансово-хозяйственная деятельность и т.д. Часть задач выполняется одновременно несколькими ИС, часть задач — вовсе не автоматизирована. При лоскутной автоматизации каждый процесс предприятия автоматизирован независимо, обмен данными между кусочками стандартизирован. При такой автоматизации какие-то процессы выполняются на компьютере, какие-то вручную. И даже если предприятие использует компьютер для выполнения одной рутинной операции, то это тоже можно назвать примером лоскутной автоматизации. Кусочная автоматизация типична для большинства предприятий.

Однако лоскутная автоматизация имеет так же ряд отрицательных сторон. Зачастую использование нескольких информационных систем, отсутствие единой стратегии развития автоматизированных систем приводит к созданию незаконченных фрагментов информационной инфраструктуры предприятия, которые не позволяют получать целостные данные о деятельности предприятия и, соответственно, эффективно управлять бизнесом. К тому же, изначально привлекательная денежная выгода от покупки мелких ИС, позже оборачивается на убытки - предприятию приходится нести постоянные дополнительные затраты на дублирование функций, которые могла бы выполнять комплексная информационная система, и на обслуживание трудоемких процедур обмена данными. Еще одним существенным минусом кусочной автоматизации является низкая доступность информации о развитии предприятия: вся необходимая информация накапливается в различных базах-данных, специалисты отдельных подразделений успешно пользуются ею, но для руководства информация не доступна в общем виде.

Необходимо также рассмотреть комплексную автоматизацию, которая способствует тому, что единая информационная система охватывает все направления деятельности организации, как все его сферы деятельности: планирование, сбыт, закупки, так и все уровни управленческой структуры компании. Внедрение комплексной автоматизации является дорогостоящим мероприятием.

Комплексная автоматизация позволяет предприятию повысить скорость обработки информации, согласовать действия между подразделениями, а также повысить эффективность и производительность труда организации.

Выбор оптимального технического решения для реализации проекта комплексной автоматизации является одним из важных и решающих аспектов будущего успеха внедрения. Выбирая новую информационную систему нужно учитывать не только существующие проблемы и потребности, но и учитывать будущие планы предприятия. Внедрение системы важный, сложный и дорогостоящий процесс, поэтому стоит уделить должное внимание выбору качественной системы сегодня, чем производить замену системы по непригодности через несколько лет. На сегодняшний день существует много компаний разработчиков комплексных информационных систем, готовых помочь автоматизировать бизнес любого предприятия, созданы различные комплексные информационные системы способные автоматизировать и сплотить процессы предприятия.

К сожалению трудно оценить срок окупаемости проекта внедрения, экономический эффект от внедрения системы, поскольку чаще всего этот эффект не прямой и заключается в повышении качества работы предприятия – качества управления, качества маркетинговой деятельности, качества взаимодействия подразделений, качества планирования, качества отчетности, качества аналитической информации, качества технологии производства и т.д. Не стоит доверять убеждениям некоторых компаний-разработчиков комплексных информационных систем тому, что внедрение их системы способствует росту прибыли предприятия. Не стоит надеяться, что внедрение автоматизированной системы напрямую приведет к увеличению продаж выпускаемой продукции, поскольку вероятность результатов от реализации проекта никто не в состоянии предугадать. Но вполне успешно можно оправдать ожидания руководителей и сотрудников. И если результаты реализованного проекта внедрения будут соответствовать ожиданиям, то проект с полной уверенностью можно будет назвать успешным.

Список использованных источников

1. Галакова, Г.А Автоматизированная информационная система на малых инновационных предприятиях как фактор повышения эффективности его деятельности. Электронный ресурс [режим доступа:] <https://cyberleninka.ru/article/v/avtomatizirovannaya-informatsionnaya-sistema-na-malyh-innovatsionnyh-predpriyatiyah-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-ego>

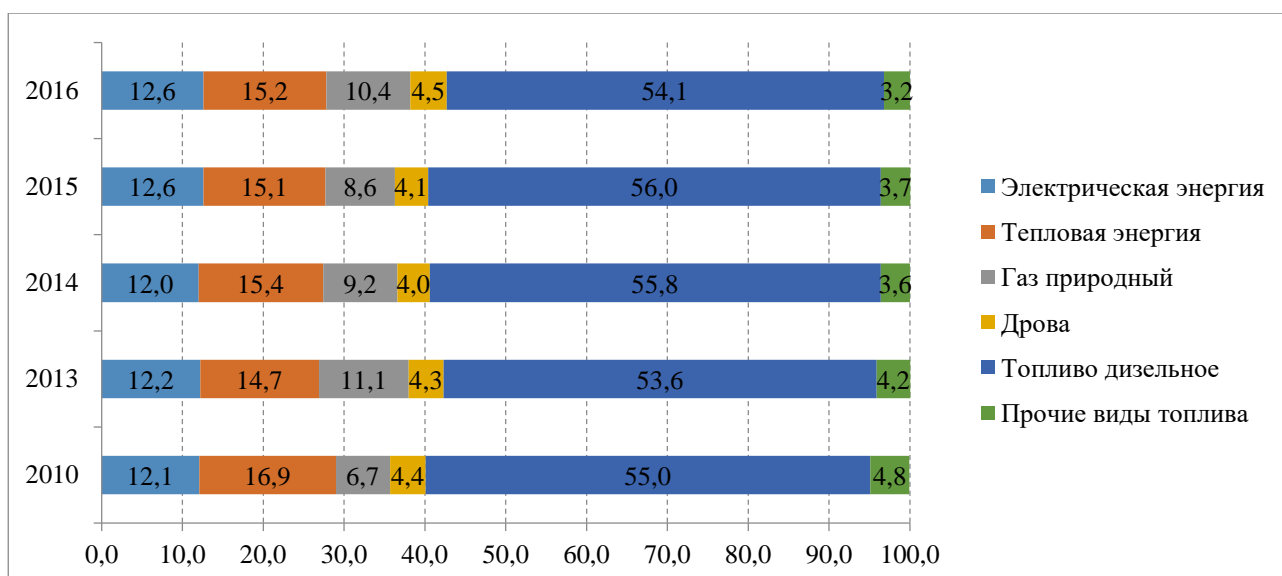
2. Емельянова, Н.З. Проектирование информационных систем: Учебное пособие / Н.З. Емельянова, Т.Л. Партыка, И.И. Попов. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 432 с.
3. Николаенко, Т.А., Зобин Ю.А. Автоматизированное управление производственными процессами и ERP-системы в России // Экономика и предпринимательство . - 2016. - № 2 (15). - С. 213-2016.
4. Еськова, Н.А. Консолидация государства, бизнеса и общества как фактор устойчивого развития и обеспечения национальной безопасности// В сборнике: Современные тенденции и механизмы консолидации государства, бизнеса, общества//Материалы XIV международной научно-практической конференции. - 2014. - С. 27-32.

Рудченко Галина Анатольевна,
преподаватель кафедры «Экономика и управление в отраслях», УО
«Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»,
г. Гомель, Республика Беларусь
E-mail: karpina@tut.by

Корреляционно-регрессионный анализ энергоемкости продукции сельского хозяйства Республики Беларусь

Аннотация. В статье анализируется взаимосвязь энергоемкости продукции сельского хозяйства с производственно-экономическими показателями. Выявлено, что влияние экстенсивных и интенсивных факторов на величину энергоемкости продукции сельского хозяйства равнозначно. Установлено, что остаются актуальными задачи осуществления энергосберегающей политики, внедрения энергосберегающих техники и технологий в аграрном секторе Республики Беларусь.

Ключевые слова: энергосбережение, повышение энергоэффективности, рациональное использование топливно-энергетических ресурсов, энергоемкость, аграрный сектор. Затраты на топливно-энергетические ресурсы занимают существенный удельный вес в себестоимости продукции субъектов агробизнеса Республики Беларусь. В связи с этим в настоящее время в организациях Министерства сельского хозяйства и продовольствия проводится целенаправленная работа по энергосбережению и повышению энергоэффективности, осуществляется непрерывный процесс укрепления материально-технической базы, технического и технологического переоснащения аграрной сферы.



Примечание – Рисунок составлен автором на основе статистических данных источников [1, с. 51].

Рисунок 1 – Структура потребления топливно-энергетических ресурсов в аграрном секторе Республики Беларусь за период 2010-2016 гг.

К основным видам топливно-энергетических ресурсов, используемых в сельскохозяйственном производстве, относятся следующие (рисунок 1): дизельное топливо (наибольший удельный вес в структуре потребления – 54,1 %), тепловая энергия (15,2 %), электрическая энергия (12,6 %).

Структура потребления топливно-энергетических ресурсов за исследуемый период существенно не изменилась, она обусловлена особенностями производственного процесса в сельском хозяйстве, в котором преобладают нестационарные процессы с применением специализированной техники (тракторов, самоходных комбайнов, автотранспорта).

В целях измерения силы влияния и значимости производственно-экономических показателей на энергоёмкость сельскохозяйственной продукции на основе статистических данных источников [2, 3] за период с 2000 по 2016 годы был проведен корреляционно-регрессионный анализ. Охватываемый в исследовании временной период обусловлен применением рядов динамики для изучения протекавших процессов. В качестве независимых параметров были отобраны: валовая продукция на 100 гектар сельскохозяйственных угодий (X_1); индекс инвестиций в основной капитал, направленных на развитие сельского хозяйства (X_2); энергетические мощности на 100 гектар посевных площадей (X_3); индекс цен на дизельное топливо (X_4); индекс цен по виду экономической деятельности «снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом» (X_5).

При помощи пакета статистического анализа в EXCEL-2013 были вычислены парные коэффициенты корреляции, измеряющие тесноту связи каждого фактора с результирующей переменной и другими показателями-факторами. Результаты расчетов по корреляционной взаимосвязи между энергоёмкостью продукции сельского хозяйства и другими показателями представлены в таблице 1.

Результаты расчетов показали, что наиболее значимое влияние на энергоемкость продукции сельского хозяйства оказало действие экстенсивного фактора (коэффициент корреляции составил -0,9552): величины энергетических мощностей на 100 га посевных площадей, т.е. рост технической оснащенности приводил к росту энергоемкости сельскохозяйственной продукции.

Значимость интенсивного фактора (валовой продукцией на 100 гектар сельскохозяйственных угодий) была несколько меньше (коэффициент корреляции составил 0,9778), однако сила взаимосвязи также характеризуется, как весьма тесная, и имеет обратную зависимость с результирующим показателем. Исследование показало, что цены на топливно-энергетические ресурсы не оказывают сильного влияния на показатель энергоемкости. В рассматриваемом периоде наблюдалась умеренная взаимосвязь между энергоемкостью продукции сельского хозяйства и индексом цен по виду экономической деятельности «снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом» (0,4116), индексом инвестиций в основной капитал, направленных на развитие сельского хозяйства (0,3395), индексом цен на дизельное топливо (0,3334).

Таблица 1 – Связь энергоемкости сельскохозяйственной продукции с показателями-факторами

Сила взаимосвязи	Определяющие показатели	Коэффициент корреляции
Весьма тесная (свыше 0,9)	Энергетические мощности на 100 га посевных площадей, л.с. (X ₃)	0,9778
	Валовая продукция на 100 га сельскохозяйственных угодий, млрд. р. (в ценах 2000 г.) (X ₁)	-0,9552
Умеренная (0,3-0,5)	Индекс цен по виду экономической деятельности «снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом», % (по отношению к предшествующему периоду) (X ₅)	0,4116
	Индекс инвестиций в основной капитал, направленных на развитие сельского хозяйства, % (по отношению к предшествующему периоду) (X ₂)	0,3395
	Индекс цен на дизельное топливо, % (по отношению к предшествующему периоду) (X ₄)	0,3334

Примечание – Таблица составлена автором по результатам собственных исследований.

Результаты расчетов по корреляционной взаимосвязи между показателями позволили отобрать переменные для построения уравнений регрессии. Было построено 2 варианта уравнений регрессии, характеристики которых представлены в таблице 2. Дальнейший анализ позволил установить, что наибольший коэффициент корреляции имел II вариант зависимости (0,97), что свидетельствует о весьма тесной связи энергоемкости продукции сельского хозяйства и величины энергетических мощностей на 100 га посевных

площадей. В этом случае вариация зависимой переменной на 94 % обусловлена изменениями именно этой факторной оценки.

Таблица 2 – Уравнения регрессии и их статистические характеристики

Показатели	Уравнение	
	$Y = 1,807 - 0,323X_1$	$Y = -2,390 + 0,007X_3$
Коэффициент корреляции	0,95	0,97
Коэффициент детерминации	0,91	0,94
Критерий Фишера	142,407	228,790
Критерий Дарбина-Уотсона	1,44747	1,4793
Коэффициент эластичности	-1,679	4,523

Примечание – Таблица составлена автором по результатам собственных исследований.

Коэффициент корреляции в I варианте уравнения также свидетельствует о наличии весьма тесной связи между исследуемыми оценками и составляет соответственно 0,95. I вариант объясняет 91% вариаций зависимой переменной. Однако I и II варианты уравнений являются взаимоисключающими по причине наличия зависимости между переменными, заложенными в них.

Поскольку в изучаемых математических моделях коэффициенты регрессии выражены в разных единицах измерения, для их сравнения используем такой показатель, как коэффициент эластичности. Коэффициент эластичности валовой продукции на 100 гектар сельскохозяйственных угодий составил -1,679. Это говорит о том, что при росте валовой продукции на 100 гектар сельскохозяйственных угодий на 1% энергоёмкость продукции сельского хозяйства снижается на 1,679 %.

По величине энергетических мощностей на 100 га посевных площадей коэффициент эластичности составил 4,523: рост показателя на 1% вызывает увеличение энергоёмкость продукции сельского хозяйства на 4,523%.

Таким образом, проведенные исследования взаимосвязи энергоёмкости продукции сельского хозяйства с отобранными факторными показателями позволяют сделать вывод о том, что экстенсивный и интенсивный факторы оказывают практически одинаковое влияние на величину энергоёмкости продукции сельского хозяйства при слабом влиянии цен на основные виды топливно-энергетических ресурсов, применяемых в аграрном секторе. В связи с чем остаются актуальными задачи осуществления энергосберегающей политики, внедрения энергосберегающих техники и технологий в аграрном секторе.

Список использованных источников

1. Энергетический баланс Республики Беларусь, 2017: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; отв. за выпуск А.С. Снетков. – Минск: РУП «ИВЦ Национального статистического комитета Республики Беларусь», 2017. – 154 с.
2. Сельское хозяйство Республики Беларусь, 2017: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Государственный комитет по имуществу Республики Беларусь; отв. за выпуск

З.В. Якубовская. – Минск: РУП «ИВЦ Национального статистического комитета Республики Беларусь», 2017. – 233 с.

3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2017: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; председатель ред. коллегии И.В. Медведева. – Минск: РУП «ИВЦ Национального статистического комитета Республики Беларусь», 2017. – 506 с.

4. Сигел, Э. Практическая бизнес-статистика / Э. Сигел; Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 1056 с.

Петрушина Ольга Вячеславовна,
старший преподаватель кафедры «Финансы и кредит» Курской
государственной сельскохозяйственной академии имени И.И. Иванова,
г. Курск, Россия
E-mail: petao@yandex.ru

Совершенствование механизма единой региональной субсидии в области страхования на рынке зерна

Аннотация. В статье рассмотрены изменения в механизме государственного финансирования аграрной отрасли - введение единой региональной субсидии. Изучено влияние нового механизма на отрасль сельскохозяйственного страхования и развитие зернового рынка. Разработаны предложения по совершенствованию и оптимизации государственной поддержки.

Ключевые слова. Государственная поддержка, государственное регулирование, страхование, рынок зерна, единая региональная субсидия.

В 2017 году в механизм государственного субсидирования сельскохозяйственных товаропроизводителей были добавлены новые инструменты – единая региональная субсидия и механизм льготного кредитования. По данным Министерства сельского хозяйства единая региональная субсидия направлена на содействие достижению целевых показателей региональных программ развития АПК. В соглашении, ежегодно заключаемом между высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ и Министерством сельского хозяйства России, фиксируются целевые показатели результативности мероприятий региональной программы, на поддержку которых запрашивается субсидия. Для достижения этих показателей регионы могут самостоятельно определять направления и объемы расходования средств.

Единая субсидия должна позволить расширить полномочия регионов по определению приоритетных направлений развития сельскохозяйственной отрасли и ускорить движение средств государственной поддержки. Одновременно упраздняется постатейное субсидирование отдельных отраслей

сельского хозяйства. Если ранее государственная бюджетная поддержка выделялась только на каждую конкретную программу в отдельности, то данный механизм предусматривает направление денежных средств в регионы, которые могут в дальнейшем распоряжения ими.

По нашему мнению, внедрение нового механизма является одним из направлений совершенствования системы государственной поддержки АПК и будет способствовать более эффективному развитию отрасли. Самостоятельное определение региональными властями направлений государственной поддержки будет способствовать более эффективному субсидированию сельскохозяйственных товаропроизводителей. Представляется также более эффективным функционирование механизма, который предусматривает переход от расчетов размеров субсидий в зависимости от произведенных затрат к расчетам государственной поддержки по ставкам на одну голову сельскохозяйственного животного, на 1 гектар площади под сельскохозяйственной культурой, на единицу объема реализованной продукции собственного производства.

Повышению эффективности финансового механизма государственной поддержки аграрной отрасли будут также способствовать изменения, которые позволили регионам перераспределять средства из менее востребованных направлений на более актуальные, для того, чтобы не иметь неосвоенных остатков денежных средств, и которые установили коэффициенты увеличения доли субсидии для регионов с менее благоприятными природно-климатическими условиями производства сельскохозяйственных культур, для решения проблем регионального распределения производства [8]. В совокупности с неизменным или увеличившимся объемом финансирования это обеспечит дополнительные источники развития аграрной отрасли.

Вместе с тем эффективное применение данного метода вызывает ряд вопросов. В частности, внедрение данного механизма уже привело к снижению средств, выделяемых на сельскохозяйственное страхование [5]. По итогам первого полугодия 2017 года посевные площади, застрахованные с государственной поддержкой, уменьшились в 3 раза по отношению к аналогичному периоду прошлого года - с 1,865 млн. до 559 тыс. га, при этом количество страхователей снизилось на 59%. По состоянию на 1 июля 2017 года органами АПК перечислено 47 млн. руб. государственной поддержки, а за аналогичный период 2016 года субсидии составили 310 млн. руб. (снижение в 6,5 раз).

Страхование является одним из наиболее эффективных механизмов поддержания доходов сельскохозяйственных производителей, особенно в отрасли зернового производства, которая больше других подвержена рискам, и особенно в России, характеризующейся большим количеством зон рискованного земледелия и существенными колебаниями урожайности и валовых сборов зерновых культур.

Определенные проблемы в данном направлении начали формироваться ранее. Несмотря на прогнозируемое увеличение в 2,2 раза субсидий в

суммарном выражении, перечисляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов на страхование урожая сельскохозяйственных культур в 2013-2020 гг. по сравнению с 2008-2012 гг., тем не менее, их среднегодовой размер повысится только на 35,4%. Это явно недостаточно, если учесть, что в последние годы возросла повторяемость засух, а федеральных средств на частичное смягчение от их последствий выделялось недостаточно [2].

Развитая система страхования — мощный рычаг в вопросе развития АПК и зернового кластера, и опыт зарубежных стран это подтверждает. По мнению аналитиков, именно грамотная и научно-обоснованная система страхования способствовала устойчивому и долговременному развитию предприятий агробизнеса всех форм собственности в США. Шанс на выживание получили не только крупные корпорации и холдинги, но и мелкие фермерские хозяйства [4].

Действующая сегодня система государственной поддержки сельскохозяйственного страхования основана на софинансировании, предусматривающем выделение средств из федерального и регионального бюджетов на возмещение затрат по уплате страховой премии сельскохозяйственными товаропроизводителями при заключении договоров страхования. Использование механизма субсидирования сельскохозяйственного страхования позволило создать устойчивый спрос на страхование с государственной поддержкой. Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, предусмотрено, что объем субсидий из федерального бюджета на возмещение части затрат по сельскохозяйственному страхованию с государственной поддержкой в 2013-2017 годы в области растениеводства составит 29,77 млрд. рублей [1].

Но введение единой субсидии внесло в данный механизм элементы неопределенности в финансировании, и при отсутствии гарантий получения субсидии на уплату части страховой премии сельхозтоваропроизводители не заключают договоры, по которым они обязаны уплачивать страховые премии вне зависимости от того, получают они субсидии или нет. Также необходимо отметить, что данные изменения повлияли именно на страхование посевов сельскохозяйственных культур, в то время как в животноводстве снижение объемов застрахованных животных с государственной поддержкой в первом полугодии 2017 года составило всего 3,5% относительно аналогичного периода 2016 года.

В ситуации, когда регионы самостоятельно расходуют выделенные на все виды государственной поддержки бюджетные средства, становится очевидным, что сельскохозяйственное страхование не является для них приоритетным направлением. Такая ситуация может негативно отразиться на зерновом рынке, учитывая недавний опыт засушливого 2010 года и ухудшающуюся агроклиматическую ситуацию в целом по стране — майское похолодание в 2017 году, штормовые и ураганные явления, градобитие и т.д. Развитие сельскохозяйственного страхования должно оставаться одной из задач системы

государственного регулирования аграрной сферы, т.к. в конечном итоге существующие риски могут повлиять и на финансовое состояние сельскохозяйственных предприятий и на продовольственную безопасность страны [9]. Решение проблемы сбыта и страхования рисков участников отечественного зернового рынка является одной из первоочередных задач. Эта проблема носит первоочередной характер ввиду того, что именно проблемы сбыта и проблемы со страхованием рисков несут особо острый характер для сельхозпроизводителей страны [6].

Учитывая, что страхование сельскохозяйственных культур является важным и необходимым направлением развития зерновой отрасли, представляется возможным вариант вывода страхования из-под действия единой субсидии. В настоящее время за рамками единой субсидии остаются такие виды государственной поддержки, как несвязанная поддержка в растениеводстве, субсидии на 1 кг молока, субсидии по инвестиционным кредитам, компенсация прямых понесенных затрат на создание и модернизацию объектов АПК, реализация мероприятий в сфере мелиорации и развития сельских территорий.

Также возможно введение в структуре единой субсидии отдельного целевого лимита на поддержку сельскохозяйственного страхования. Это будет способствовать целевому финансированию данного направления, которое в рамках внедрения нового механизма оказалось явно недофинансировано, и развитию аграрного страхования как доступного эффективного инструмента для производителей зерна.

Еще одним направлением развития системы страхования может являться развитие страховых продуктов и условий страхования. Разнообразие страховых программ и гибкие условия заключения сделок позволят большему количеству сельскохозяйственных организаций участвовать в страховой деятельности. И государственная поддержка должна быть, в том числе, направлена на развитие данного направления.

Признавая эффективность механизма единой субсидии при самостоятельном распределении средств в регионах, приходится констатировать, что определенные виды государственной поддержки должны оставаться централизованными под контролем федерального правительства, а данный механизм должен корректироваться и совершенствоваться.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 № 717 (ред. от 31.03.2017) "О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы".
2. Алтухов А.И. Повышение устойчивости развития зернового хозяйства и рынка зерна в России [Текст] / А.И. Алтухов // Агропродовольственная политика России. - 2013. - № 5 (17). - С. 2-13.

3. Водолазская Н. В. Проблемы и перспективы совершенствования региональных маркетинговых стратегий // Восточно-Европейский журнал передовых технологий, № 1/10(61). – 2013. – С 95 – 98
4. Гельмле, А.М. Зарубежный опыт реализации кластерной стратегии развития в зерновой отрасли [Текст] / А.М. Гельмле // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. - 2011. - № 2. - С. 46-54.
5. Гришина Т. Единая субсидия заморозила страхование // Коммерсантъ. - 2017. - № 7. - С. 22-24.
6. Жилияков, Д.И. Методология анализа регионального размещения производства зерна [Текст] / Д.И. Жилияков, Т.Н. Соловьева, М.Н. Толмачев // АПК: экономика и управление. – 2010. – № 7. – С. 75–81.
7. Котляров, И.Д. Сетевое сотрудничество в агропроме как инструмент развития сельского хозяйства [Текст] / И.Д. Котляров // Региональные агросистемы: экономика и социология. - 2015. - № 2. - С. 13.
8. Назарова В.В. Потенциальные возможности зернового рынка России [Текст] / В.В. Назарова В.В., С.В. Михалев // Управленческое консультирование. - 2013. - № 11 (59). - С. 71-82.
9. Хаустова Т.В. Продовольственная безопасность в контексте реализации российской политики импортозамещения [Текст] / Т.В. Хаустова, А.А. Соклаков // Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции «Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты». - 2016. - С. 138-141.

Жилияков Дмитрий Иванович,
к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: zhilyakov@yandex.ru

Оценка формирования и исполнения бюджета муниципального образования

Аннотация. Статья посвящена анализу формирования доходов и исполнения расходов местного бюджета на примере муниципального образования «Город Курск». Рассмотрены проблемы, выявлены недостатки в бюджетной политике и определены направления ее оптимизации.

Ключевые слова. Местный бюджет, доходы бюджета, расходы бюджета, бюджетная политика, город Курск.

В кризисный период развития экономики органы власти различных уровней столкнулись с проблемами снижения доходов соответствующих бюджетов.

Доходы местных бюджетов достаточно часто снижаются в условиях экономического спада, но региональные и федеральные субсидии могут помочь компенсировать эти потери. Текущая экономическая ситуация в России

привела к тому, что снижение доходов для местных бюджетов оказалось более чувствительным, так оно одновременно сопровождалось снижением межбюджетных трансфертов из вышестоящих бюджетов.

При этом отличительной чертой кризисных ситуаций является то, что при снижении доходов спрос на многие виды государственных и муниципальных расходов, особенно на услуги общественного сектора, возрастает. Снижение реальных располагаемых доходов россиян, рост безработицы, привел к росту потребности в бесплатных услугах, возрастают требования и ожидания населения к социальной политике. Муниципальное образование испытывает давление одновременно и по доходам, и по расходам, что усугубляет положение местной власти. Данные проблемы могут носить критический характер, поскольку местные органы власти обеспечивают предоставление значительного количества общественных благ и услуг.

В связи с этим все более значимой становится эффективная бюджетная политика муниципального образования, как в области доходов, так и в области расходов бюджета

Анализируя бюджетную политику города Курска можно сделать вывод о том, в условиях сложившейся экономической ситуации она сохраняет социальную ориентированность и соответствует основным требованиям действующего законодательства. Принятый в 2016 году бюджет был составлен на трехлетний период, несмотря на возможность принятия бюджета на один год. Это отражает стратегическую ориентированность муниципального образования, и желание администрации обеспечить стабильное прогнозирование доходов и расходов бюджета. Несмотря на трудности прогнозирования доходов и расходов в нестабильный период, данная ориентация позволяет в периоды нестабильности прогнозировать бюджетную политику муниципального образования.

Таблица 1 - Структура основных показателей бюджета города Курска за 2014-2016 годы

Наименование показателя	2014		2015		2016	
	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %	тыс. руб.	в %
Доходы бюджета, в т.ч.	6689693	100,0	6458747	100,0	6940841	100,0
- налоговые и неналоговые доходы	2799432	41,8	2852658	44,2	2777955	40,0
- безвозмездные поступления	3890261	58,2	3606089	55,8	4162886	60,0
Расходы бюджета, в т.ч.	7122478	100,0	6769745	100,0	7238066	100,0
- социальные расходы	9892331	72,0	9135958	74,1	9351506	77,4
Дефицит (-) / профицит (+)	-432785	-15,5	-310998	-10,9	-297225	-10,7

Доходы бюджета города Курска за 2016 год составили 6940,8 млн. руб., а расходы 7238,1 млн. рублей, при этом расходы превысили доходы и сформировали дефицит бюджета в сумме 297,2 млн. рублей. Необходимо отметить, что доходы бюджета увеличились на 481,8 млн. руб. относительно 2015 года, расходы на 468,1 млн. руб.

Согласно Бюджетному Кодексу дефицит местного бюджета не должен превышать 10% в утвержденном общего годового объема доходов местного

бюджета без учета утвержденного объема безвозмездных поступлений и (или) поступлений налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений [1].

Анализ показывает, что дефицит бюджета превышает данное значение, т.к. он составлял 15,5% в 2014 году, 10,9% в 2015 году и 10,7% в 2016 году. Нарушения бюджетного законодательства не происходит в данном случае по той причине, что в случае утверждения муниципальным правовым актом представительного органа муниципального образования о бюджете в составе источников финансирования дефицита местного бюджета поступлений от продажи акций и иных форм участия в капитале, находящихся в собственности муниципального образования, и (или) снижения остатков средств на счетах по учету средств местного бюджета дефицит местного бюджета может превысить данные ограничения, в пределах суммы данных поступлений и снижения остатков средств на счетах по учету средств местного бюджета [1].

Соответственно, предусматривая снижение остатков средств на счетах по учету средств местного бюджета данный показатель находится в пределах норматива. В то же время следует отметить предельное значение данного показателя, что говорит о возможных проблемах с финансовым обеспечением и требует отдельного внимания Администрации города.

Необходимо отметить, что проведение ответственной муниципальной бюджетной политики, подразумевает наличие реальной самостоятельности местных бюджетов, достаточных прав муниципальных образований в привлечении заемных средств; формализованных и долгосрочных, гласных процедур предоставления финансовой помощи из бюджетов субъектов РФ; наличия механизмов финансирования переданных муниципальным образованиям государственных полномочий.

В то же время по-прежнему остается проблемный вопрос обеспечения самостоятельности местных бюджетов, т.к. в 2016 году менее половины доходов, а именно 40% сформировано за счет собственных средств, в то время как доля субвенций вышестоящего бюджета составляет 60,2%. По сути такая ситуация не позволяет проводить местной администрации самостоятельную финансовую политику. Негативной динамикой является рост финансовой зависимости. Так при 58,2% в 2014 году и 55,8% в 2015 году текущий уровень в 60,2% является максимальным в последнее время [3]. Рост данного показателя произошел, в том числе и за счет увеличения объема финансовой помощи из областного бюджета в виде субсидии, что отражает благоприятную ситуацию для города, но, тем не менее, отражает негативную динамику снижения самостоятельности.

Данные процессы наблюдаются в целом в России. Специалисты также отмечают, что законодательство, принимаемое на протяжении последнего десятилетия в бюджетной сфере, существенно ограничило самостоятельность и возможности местного самоуправления, что не позволяет в полной мере использовать потенциал крупных муниципальных образований, каким является город Курск [5]. Мы считаем, что повышение бюджетной самостоятельности

увеличит роль муниципалитетов и регионов в социально-экономическом развитии страны.

Необходимо отметить социальную ориентированность бюджетной политики администрации города Курска. Удельный вес средств, направленных на социально-культурную сферу в 2016 году (5603,5 млн. руб.) составил 77,4%. Рост социальной ориентированности подтверждается не только высоким удельным весом расходов на социально-культурную сферу, но и ростом этих расходов в абсолютном и относительном выражении в динамике. Так, в абсолютном выражении расходы увеличились на 656,3 млн. руб. к уровню 2015 года, в относительном выражении также наблюдается стабильный рост – при 72% в 2014 году доля социальных расходов возросла до 74,1 % в 2015 году и до 77,4 % в 2016 году [3].

Одним из показателей, отражающим эффективность деятельности администрации в области бюджетной политики, является объем неналоговых платежей. Негативной динамикой, отраженной в отчете, на наш взгляд, является снижение неналоговых доходов в 2016 году относительно предыдущего года. Если в 2015 году их сумма составила 761669 тыс. руб., то в 2016 году – 665850 тыс. руб. Особенно негативным в данной ситуации выглядит то, что уменьшение поступлений неналоговых доходов в основном связано со снижением поступлений арендной платы за земельные участки на 24 544 тыс. рублей и арендной платы за нежилые помещения муниципальной собственности на 42 875 тыс. рублей. По сути это означает перенос бремени финансирования муниципальных расходов на налогоплательщиков города и внешнее финансирование при одновременном снижении эффективного использования муниципального имущества и снижении эффективности деятельности администрации.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что повышение самостоятельности местных бюджетов наряду с повышением требований с мобилизации собственных источников доходов в сочетании с социальной ориентированностью и разумной кредитной политикой являются сегодня основными направлениями совершенствования бюджетной политики муниципального образования.

Список использованных источников

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017)/
2. Аганбегян А. Г. От рецессии и стагнации через финансовый форсаж - к экономическому росту [Текст] /А.Г. Аганбегян // Деньги и кредит. - № 12. – 2016. С. 46-52.
3. Жилияков, Д.И. Характеристика бюджетной политики города Курска [Текст] / Д.И. Жилияков // Актуальные вопросы инновационного развития агропромышленного комплекса (материалы Международной научно-практической конференции, 28-29 января 2016 г., г. Курск, ч. 1). – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2016. - С. 103-107.

4. Зюкина Л.И. Большие расходы и маленькие доходы - бюджетные проблемы муниципального образования [Текст] / Л.И. Зюкина, Д.В. Зюкин, О.В. Бровкина // Наука и практика регионов. - 2016. - № 3 (4). - С. 39-45.
5. Новикова Н. .В. Проблемы реализации государственной региональной политики в сфере управления муниципальным образованием [Текст] / Н.В. Новикова, О.Г. Поздеева, Ю.А. Васькина // Известия УрГЭУ. - 2015. - №4(60). - С 75-81.
6. Новосельский, С.О. Совершенствование механизмов формирования и функционирования управленческой команды в органах местного самоуправления [Текст] / С.О. Новосельский, Е.Ю. Подосинников // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. - 2015. - № 2 (5). - С. 97-101.
7. Зюкин Д. В., Зюкина Л. И., Бровкина О. В. Большие расходы и маленькие доходы -бюджетные проблемы муниципального образования/Д. В. Зюкин, Л. И. Зюкина, О. В. Бровкина//Наука и практика регионов. -2016. -№3 (4). -С. 39-45

Кликунов Николай Дмитриевич,

к.э.н., доцент, профессор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики
и бизнеса»

E-mail: nklikunov@yandex.ru

Поведение фирмы на образовательном рынке: проблема достоверности сигналов

Аннотация. В статье построена модель, характеризующая условия достоверности или недостоверности сигналов на рынке высшего образования

Ключевые слова: достоверные сигналы, модель Спенса, предельная производительность труда, средняя производительность труда.

Рынок труда представляет собой взаимодействие покупателей трудовых услуг (фирмы) и их продавцов (домашние хозяйства). Спрос фирм на трудовые услуги традиционно представляется в виде:

$L(D) = F(w, p, MPL)$, где

$L(D)$ – желаемое количество трудо-часов, которое готова нанять фирма

W – цена труда (обратная зависимость, т.е. чем выше цена труда, тем меньшее количество трудо-часов фирмы готовы нанять)

P – цена продукции, производимой фирмой (прямая зависимость)

MPL – предельный продукт труда, зависящий от объема физического капитала и технологии, имеющегося в распоряжении фирмы (прямая зависимость)

Предложение труда традиционно имеет вид:

$L(S) = F(w, A)$, где

W – цена труда (прямая зависимость)

А – прочие неденежные факторы (риск смерти, степень ответственности, интенсивность графика работы, характер работы, близость к месту проживания работника и прочее).

Специалисты в области экономики труда часто, в качестве упрощения, рассматривают всех работников как имеющих одинаковую предельную производительность труда (MPL), что совершенно не согласуется с реальным положением дел. Фирмы платят дифференцируемую зарплату, дифференциация, в конечном счете, определяется производительностью труда. К сожалению, в традиционные модели рынков недостаточно четко инкорпорируются сигналы, посылаемые рынками образовательных услуг. Данная статья устраняет этот пробел.

Базовое предположение специалистов в области экономики образования состоит в том, что качество полученного образования влияет на производительность труда и, следовательно, воздействует как на спрос на труд со стороны фирм, так и на предложение труда. Введение в традиционные модели рынка труда экзогенного параметра «образование» может кардинально изменить исходы, получаемые без учета данного фактора.

По Спенсу фирмы платят работникам заработную плату (W) в соответствии с их предельной производительностью (MPL), причем найм сотрудников происходит до тех пор, пока ожидаемые выгоды от дополнительно нанятого работника не сравняются с предельными издержками на него.

Соблюдается условие $W/P = MPL$,

где

W/P – реальная заработная плата;

MPL – предельный продукт труда.

Однако, данная ситуация существует только в условиях совершенной конкуренции как на рынке труда, так и на рынках конечных товаров и услуг. На практике чаще возникают ситуации, когда фирмы обладают определенной рыночной властью как на рынках труда (монополия), так и на рынке конечных благ (монополия). В этом случае возникает ситуация, когда $MPL > W/P$, т.е. фирмы несколько не доплачивают работникам. Условие недоплаты может усиливаться, если учесть, что работники менее расположены к риску, чем работодатели и согласны платить за отсутствие риска в виде урезания заработной платы. Если фирмы не разделяют высокопроизводительных ($MPL(h)$) и низкопроизводительных работников ($MPL(l)$), то оплата происходит на уровне ожидаемого среднего продукта труда (APL). Если α – доля высокопроизводительных работников в общей массе, и $(1 - \alpha)$ – доля низкопроизводительных, то $\alpha MPL(h) + (1 - \alpha) MPL(l) = APL < W/P$. Заметим, что выигрыш фирмы составит в этом случае разницу между средним продуктом труда и реальной заработной платой, умноженной на количество нанятых работников (L):

Выигрыш фирмы = $(APL - W/P)L$

После того как производительные работники получили достоверный сигнал при помощи институтов высшего образования, то фирмы начинают

платить разную заработную плату разным категориям работников. Пусть зарплата высокопроизводительных работников составит $W(h)$, а зарплата низкопроизводительных работников - $W(l)$. В этом случае выигрыш фирмы составит:

$$\text{Выигрыш фирмы} = [MPL(h) - W(h)/P] \alpha L + [MPL(l) - W(l)/P](1-\alpha)L$$

Фирма может при помощи системы высшего образования проводить эффективную дискриминацию работников, максимизируя выигрыш на каждом субрынке. Причем выигрыш фирмы напрямую зависит от эластичности спроса на труд и эластичности предложения труда по заработной плате на каждом из субрынков.

В этом случае воздействие на общественное благосостояние становится более неопределенным. Если в концепции Спенса выигрыш одних полностью компенсируется проигрышем других, то в данной схеме выигравших сторон две – высокопроизводительные работники и сами фирмы.

Допущение о неэффективных информационных рынках и рисках от отдачи инвестиций в высшее образование также может оказать воздействие на итоговое воздействие высшего образования на общественное благосостояние. Высшее образование является механизмом вертикальной мобильности. Пожалуй, это ключевой механизм продвижения в настоящее время. Некоторые виды бизнеса построены таким образом, что победитель получает все. Например, доходы в адвокатской, актерской, научной среде достаточно сильно зависят от «везучести» или вовремя поданного сигнала. Несомненно, что таким сигналом является наличие высшего образования.

Инвестиционный проект по приобретению данного сигнала на уровне индивида становится оправданным, если

$$\rho NPV > C,$$

где ρ – вероятность, что сигнал будет замечен

NPV – чистые выгоды от карьерного роста, связанного с получением образования

C – прямые и косвенные издержки получения образования

Если индивиды корректно оценивают вероятность карьерного роста, вызванного получением высшего образования, то инвестиции в образование будут оптимальны с точки зрения высокопроизводительных работников. Для оценки воздействия на общественное благосостояние нужно включить в анализ внешние эффекты, так как улучшение благосостояния высокопроизводительных работников сопровождается ухудшением благосостояния низкопроизводительных и последние не получают никакой компенсации. Суммарное воздействие будет положительным, если выигрыш фирм и высокопроизводительных работников превысит проигрыш низкопроизводительных работников.

Однако, можно предположить и возможность излишне оптимистичного подхода «инвесторов в человеческий капитал». В этом случае возникнет ситуация аналогичная «проклятию победителей» при проведении аукционных торгов [4, p. 317-318]. Индивиды будут переплачивать за высшее образование, и

объем инвестиций окажется избыточным с позиций общественного благосостояния. Аналогично, при установке «от образования ничего не зависит» вложение в высшее образование будет давать завышенную отдачу. Поэтому расхождение между восприятием вероятности быть замеченным и фактической вероятностью успешной карьеры на рынке труда может оказывать воздействие как на цену получения сигнала, так и на общественное благосостояние. Влияние политических, социальных, внутрисемейных и других факторов, воздействующих на ожидания отдачи от вложений в высшее образование, может стать важным фактором роста или снижения общественного благосостояния

Интересным является возможность высшего образования отбирать худших, т.е. низкопроизводительных работников. Отбор худших является следствием информационной асимметрии, в данном случае, на рынке труда [2, с. 107-110] Подобную ситуацию мы можем наблюдать при получении водительских прав – тот, кто умеет ездить, пытается сдать без взятки и не сдает, тот, кто не умеет – платит и сдает. Похоже, что подобная система складывается и при присуждении кандидатских и докторских ученых степеней. Это получило название академической ловушки, как частного случая институциональной ловушки [1, с. 4]. В условиях чистой рыночной экономики подобный сигнал невозможен – зачем платить за то, что даст мне уменьшения дохода. В условиях смешанной экономики, где на ценообразование на рынке труда активно влияет государство через механизмы более высокой оплаты лицам с высшим образованием, данный сигнал может иметь смысл. В экономической теории данное явление получило название «поиск ренты» [4, р.412]. Экономический агент приобретает сигнал в виде диплома о высшем образовании, кандидатской или докторской степени (в худшем случае покупает его), позволяющий ему получать более или менее фиксированную ренту.

Если вся система построена на взятках, и первоначальное распределение дохода случайно, то подобный неблагоприятный отбор может иметь место. Первоначальная неэффективность будет породить дальнейшую, т.е. худшие могут продолжать отбирать худших. Результатом данного специфического разделяющего равновесия станет превращение системы в «замок из слоновой кости». Система высшей школы в этом случае будет сопротивляться какому-либо внешнему контролю, типа международных образовательных стандартов или рейтингов, так как в результате этого секрет полишинеля может раскрыться. Традиционные институты решения проблемы отбора худших представлены у Акерлофа [3, р. 497-499], из них ключевую роль в играет брендовая политика и франчайзинг. К сожалению, в нашей стране подобные институты представлены достаточно слабо. Следует отметить, что подобное разделяющее равновесие может существовать лишь при поддержке государства, когда искажения возникающие в общественном секторе экономики переливаются в частный. Прекращение государственного регулирования ведет к прекращению искажающих сигналов, порождаемых

системой высшего образования. Рынок самостоятельно начинает фильтровать сигналы посылаемые учреждениями высшего образования.

В этом случае речь идет об объединяющем равновесии (poolingequilibrium). В ситуации объединяющего равновесия за услуги высшего образования платят и высокопроизводительные и низко производительные работники, причем это никаким образом не сказывается на уровне их оплаты труда. Фирмы продолжают платить на уровне средней производительности труда, так как высшее образование в нашей упрощенной модели перестает быть сигналом. Если в модели Спенса [5] с разделяющим равновесием мы наблюдали две выигрывающие стороны – высокопроизводительных работников и фирмы, то в объединяющем равновесии проигрывают все. В результате происходит перевод части ресурсов в пользу системы высшего образования, которая взамен не предоставляет ничего – ни роста производительности, ни корректных сигналов.

Анализ возможных приложений концепции сигнальной функции высшего образования приводит к трем возможным вариантам: разделяющее равновесие с достоверными сигналами, разделяющее равновесие с отбором худших и объединяющее равновесие. Следует подчеркнуть неэффективность двух последних типов равновесий по сравнению с равновесием, описанным Майклом Спенсом.

Очевидно, что на каждом из субрынков высшего образования может сложиться то или иное равновесие и определение их типов, например, на рынке юридического или экономического образования, представляет задачу для дальнейших исследований. Однако следует отметить, что динамичное развитие сектора частного образования свидетельствует о том, что на этом субрынке складывается разделяющее равновесие по сравнению с государственным сектором. Растущий спрос на услуги частного сектора высшего образования является признаком того, что частное образование дает достоверный сигнал о качестве образовательных услуг.

Достоверность сигналов, посылаемых высшим образованием рынкам труда, является ключевым фактором его успешного развития. Поэтому действия вузов направленные на четкость сигналов, подаваемым рынкам труда, должны приветствоваться как научным сообществом, так и органами государственного регулирования

Список используемых источников

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2015. – 672 с.
2. Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора. М.: Аспект Пресс, 2016 – 319 с.
3. Akerlof, G. The Market for Lemons': Quality Uncertainty and the market Mechanism // Quarterly Journal of Economics (August 1970), 488-500
4. Varian Hal R. Intermediate Microeconomics. A Modern approach. Sixth Edition. 2015.

5. Spence M. Market Signaling, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974

Туякбасарова Надежда Анатольевна
к.с.н., доцент ЧОУ ВО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса
E-mail: ntuyak@yandex.ru

Из опыта преподавания дисциплины «Проектирование информационных систем» студентам направления 09.03.03 Прикладная информатика

Аннотация. В статье приведен опыт организации удаленного администрирования и эффективной поддержки баз данных посредством сетей в рамках разработки курсового проекта по дисциплине «Проектирование информационных систем».

Ключевые слова: база данных, информационная система, администрирование баз данных, технология удаленного доступа к данным.

Рабочий учебный план направления 09.03.03 «Прикладная информатика» предусматривает изучение дисциплины «Проектирование информационных систем». В рамках данного курса студенты разрабатывают и защищают курсовой проект, который, по сути, представляет собой проект небольшой информационной системы.

При разработке системной архитектуры будущей информационной системы, как правило, возникает необходимость организации удаленного администрирования и эффективной поддержки баз данных посредством сетей, поскольку такой подход позволяет обеспечить оперативность информационного наполнения и использования баз данных.

В процессе работы над курсовыми проектами возникла идея создания приложения удаленного администрирования баз данных в среде Delphi. Для реализации приложения необходимо выбрать технологию удаленного доступа к базе данных с платформы Windows. Среди возможных альтернатив на практических занятиях нами рассматривались следующие технологии: ODBC, MFC ODBC классы, DAO, RDO, OLE DB и ADO. В принципе любая из этих технологий может быть положена в основу разработки клиентских приложений для доступа к базе данных. Чтобы понять, какая технология наиболее подходит для разработки клиентского приложения, мы рассмотрели взаимосвязь между этими технологиями.

В настоящей статье мы хотели предложить ход наших рассуждений при выборе технологии удаленного доступа к данным.

Как видно из схемы (Рис.1), ODBC и OLE DB – это две основные низкоуровневые технологии, на базе которых существуют несколько высокоуровневых методов доступа.

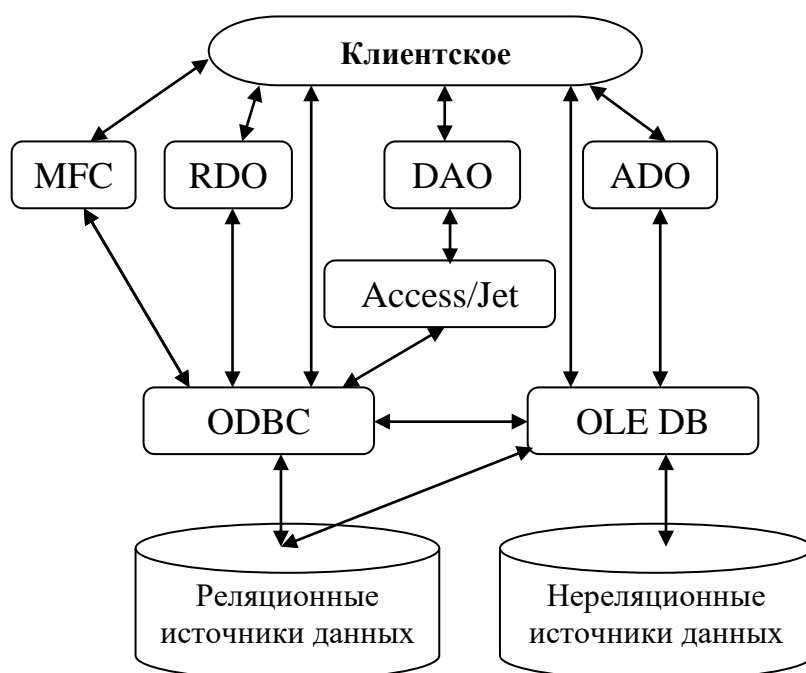


Рис. 1

При этом OLE DB является наиболее предпочтительной перед ODBC, поскольку она основана на COM-объектах, а их интерфейсы обеспечивают большую прозрачность и гибкость, чем традиционные интерфейсы уровня вызова (CLI) ODBC. Эта гибкость выражается в лучшей производительности и более четкой обработке ошибок и может позволить в будущем взаимодействовать с нереляционными источниками данных. Считаем, что выбор низкоуровневой технологии неоправдан при попытке написания приложения, поэтому мы решили выбрать одну из высокоуровневых технологий в качестве основы доступа к данным. Сведем результаты сравнения технологий в таблицу.

Таблица 1. Сравнение технологий

	ODBC	MFC ODBC	DAO	RDO	OLE DB	ADO
Объектная модель	-	+	+	+	+	++
Нереляционные источники данных	-	-	-	-	+	+
Низкоуровневый контроль	+		-	-	+	
Производительность	+		-		++	
Соотношение функциональность/объем кода	-		+		-	+

Очевидно, что наиболее предпочтительной высокоуровневой технологией оказывается ADO, основанная на мощном OLE DB. ADO предоставляет простую и гибкую объектную модель, обладающую при этом неплохой производительностью. Вообще стоит сказать, что OLE DB и ADO имеют наиболее многообещающее будущее. Сейчас Microsoft ведет свою исследовательскую деятельность именно в рамках этих двух технологий, составляющих основу концепции Microsoft по универсальному доступу к данным (MS UDA). Таким образом, при разработке приложения выбор пал на Microsoft ActiveX Data Objects.

Рассмотрим технологию организации доступа к данным, созданным в СУБД Microsoft Access из приложения, написанного в среде Borland Delphi.

Процесс создания приложения начинается с размещения на форме компонентов ADOTable, ADOConnection палитры компонентов ADO и компонента DataSource из палитры Data Access.

Компонент ADOConnection представляет собой описание адреса, по которому находятся данные. Главное его свойство ConnectionString (строка подключения) - это несколько строк вида «имя параметра = значение», которые описывают, где находятся данные и как к ним подключаться. В строке подключения всегда должно быть имя поставщика данных (Data Provider) и имя базы данных. Пример фрагмента строки подключения к базе Access:

```
Provider=Microsoft.Jet.OLEDB.4.0 ;  
DataSource=C:\db1.mdb ;
```

Здесь Microsoft.Jet.OLEDB.4.0 - поставщик данных. Кроме имени поставщика данных строка подключения может хранить еще и другие параметры, например, имя пользователя и пароль, величину тайм-аута, права доступа и т.п. Перечень этих свойств зависит от конкретного Data Provider.

Однако, на наш взгляд, лучше хранить строку подключения в отдельном файле - это позволит, при необходимости, изменить параметры подключения (например, путь к базе данных) без внесения изменений в приложение. Для хранения строк подключения предназначены файлы с расширением UDL (universal data link). Чтобы создать UDL-файл необходимо запустить Проводник (Explorer) Windows, создать пустой текстовый файл, а затем сменить его расширение на UDL. Открыть созданный файл - означает активизировать редактор строк подключения базы данных, в котором после выбора провайдера следует перейти по кнопке «Далее» на вкладку подключения базы данных Access.

После того как UDL - файл готов можно использовать его при создании приложения в Delphi. Для этого на форму необходимо поставить компонент ADOConnection и задать свойство ConnectionString, в котором указать путь к UDL-файлу. Все остальные компоненты ADO Express также имеют свойство ConnectionString, то есть, в принципе, можно вообще обойтись без компонента ADOConnection, если в каждом из используемых компонентов ADOQuery, ADOCommand и т.д. указывать путь к этому UDL- файлу. Однако компонент ADOConnection содержит еще несколько полезных свойств, которые позволяют, например, указывать свойства «курсора» и управлять транзакциями.

Итак, мы задали свойства компонента ADOConnection1. В результате создаваемое нами приложение будет «знать» путь к используемой базе данных. Осталось лишь установить свойство Connected этого компонента в True.

Далее необходимо установить свойство ADOConnection компонента ADOTable1 равным имени только что добавленного ADOConnection1, а свойство Active в True. Свойство DataSet компонента DataSource (с закладки Data Access) установим равным ADOTable1.

Чтобы убедиться, что база данных подключена, добавим компонент DBGrid с закладки DataControls и установим его свойство DataSource в DataSource1. В сетке компонента DBGrid1 должны отобразиться данные подключенной базы.

Таким образом, использование ADO в качестве клиентской технологии доступа к данным позволило начать разработку приложения, способного осуществлять удаленную работу с базами данных.

Горобец Виктория Сергеевна,
директор МКУ "Разветьевский ЦДК",
г. Курск, Россия
E-mail: gorobets.88@mail.ru

Еськова Наталья Анатольевна
зав.кафедрой управления и связей с общественностью,
к.г.н., проф. МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail: eskova@mebik.ru

Управление учреждениями сферы культуры на муниципальном уровне: постановка проблемы, опыт Щигровского района

Аннотация. В статье проводится краткий анализ управления деятельностью учреждений культуры на примере Щигровского района Курской области. Представлена институциональная структура управления и анализ динамики учреждений культуры. Указаны ключевые проблемы деятельности учреждений культуры в сельской местности.

Ключевые слова: учреждения культуры, структура управления, проблемы учреждений культуры

В последнее десятилетие в большинстве районов Курской области удалось преодолеть спад в развитии культуры.

Управление сферой культуры является важным направлением муниципальной социальной политики, во многом определяющим комфортность проживания населения на муниципальной территории.

В муниципальном образовании «Щигровский район» мероприятия по осуществлению государственной политики в сфере культуры реализует и контролирует Отдел по делам культуры, молодежи и спорту Администрации Щигровского района Курской области.

В соответствии со 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» Отдел по делам культуры, молодежи и спорту является структурным подразделением Администрации Щигровского района[27].

Он имеет следующую структуру, представленную на рис.1.

Отдел в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации,

Уставом Щигровского района, нормативными правовыми актами Курской областной Думы, постановлениями и распоряжениями Губернатора Курской области, актами Правительства Курской области, Решениями Представительного Собрания Щигровского района Курской области, постановлениями и распоряжениями главы района, Положением об отделе.

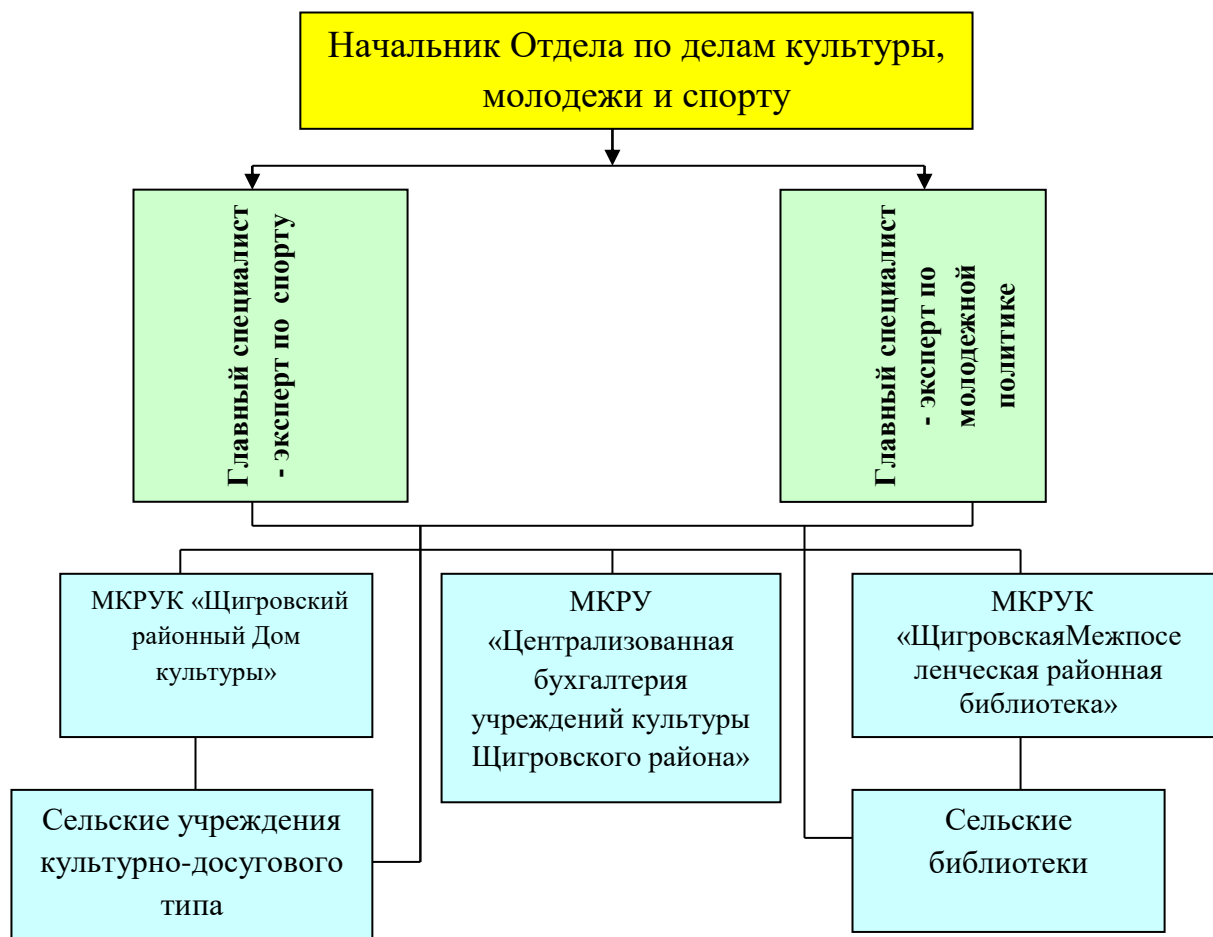


Рис. 1. Структура отдела по делам культуры, молодежи и спорту Администрации Щигровского района

Отдел осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами государственной власти Курской области, органами местного самоуправления, а также творческими союзами, молодежными и общественными организациями, спортивными клубами.



Рис. 2.Схема управления культурой на территории муниципального образования «Щигровский район»

Основными задачами отдела в сфере развития муниципальной культуры являются:

1. Реализация единой государственной политики в сферах культуры, молодежи и спорта;
2. Обеспечение необходимых условий для реализации конституционных прав населения района на свободу творчества, участия в культурной, спортивной жизни района, молодежных движениях; доступ к культурным ценностям и произведениям кинематографии и литературы, сохранение исторического и культурного наследия Щигровского района;
3. Координация на территориальном уровне деятельности детских, молодежных, спортивных организаций и учреждений культуры;
4. Совместно с государственными органами, общественными организациями проведение работы по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних и молодежи;
5. Разработка и реализация районных и принятие участия в разработке областных программ развития культуры, спорта и молодежного движения.

К функциям Отдела по делам культуры, молодежи и спорту в области культуры относится:

1. Осуществление взаимодействия с органами местного самоуправления при разработке и реализации программы развития и сохранения культуры с учетом национально-культурных традиций района;
2. Содействие сохранению и развитию народного творчества, возрождению народных промыслов. Обеспечение разнообразия культурно – досуговой деятельности населения района;

3. Разработка и реализация программ кадрового обеспечения учреждений культуры, переподготовки и повышения квалификации кадров;

4. Создание условий для развития народных промыслов и ремесел, а также самодеятельного художественного творчества;

5. Подготовка предложений по награждению работников культуры и искусства, кино к государственным наградам, премиям и почетным званиям, к представлению самодеятельных коллективов независимо от их организационно-правовой формы к званию «народный».[1]

Начальник Отдела по делам культуры, молодежи и спорту осуществляет контроль над соблюдением установленных правил, нормативов и стандартов в работе учреждений культуры Щигровского района. По согласованию с Главой района начальник Отдела назначает и освобождает от должности руководителей подведомственных учреждений культуры, в пределах своей компетенции поощряет и принимает к ним меры дисциплинарного взыскания, а также издает организационно-распорядительные документы, обязательные для выполнения подведомственными учреждениями культуры.

Взаимоотношения с органами местного самоуправления муниципального образования «Щигровский район» строятся на основе заключенных с каждым муниципалитетом Соглашений о проведении единой культурной политики на территории района. [2]

В 2016 г. в Щигровском районе функционировало 48 учреждений культуры. Из них 2 районных учреждения - МКРУК «Щигровский РДК» и МКРУК «Щигровская Межпоселенческая районная библиотека», а также 21 сельское учреждение культурно-досугового типа (в том числе 18 СДК; 3 клуба досуга) и 21 сельская библиотека.

Таблица 1. Количество учреждений культурно-досугового типа в Щигровском районе[2]

годы	культурно-досуговые учреждения					
	районные учреждения	ЦСДК	СДК	сельские клубы досуга	из них филиалы	всего учреждений
2013	2	5	13	7	5	27
2014	2	4	14	6	4	26
2015	1	3	15	5	3	24
2016	1	-	18	3	3	22

Таблица 2. Количество библиотек в Щигровском районе[2]

годы	библиотеки			
	районные учреждения	сельские библиотеки	из них филиалы	всего учреждений
2013	1	25	4	26
2014	1	24	3	25
2015	1	23	2	24
2016	1	21	3	22

Как видно из приведенных выше таблиц с 2013 года наметилась тенденция к сокращению количества муниципальных учреждений культуры. В основном, уменьшение числа учреждений происходит за счет ликвидации филиалов, что влечет за собой изменение организационной структуры базового

учреждения и утрату последним статуса центрального сельского дома культуры (ЦСДК).

Так, в марте месяце 2013 года, решением собрания депутатов МО «Вишневы» прекратили свою деятельность Семеновские учреждения культуры - филиалы МКУК «Вишневы ЦСДК» и МКУК «Вишневы сельская библиотека», а в июле-сентябре 2013 года были закрыты Вышнеозеренский сельский клуб досуга и Вышнеозеренская сельская библиотека – филиалы Защищенских учреждений культуры.

Сокращение числа районных учреждений культуры произошло в результате реорганизации в октябре 2011 года Щигровского центра досуга и кино в форме присоединения к МКРУК «Щигровский РДК».[2]

К числу главных причин закрытия учреждений культуры можно отнести:

а) уменьшение бюджетных ассигнований местным органам самоуправления;

б) сокращение численности населения в муниципальных образованиях Щигровского района;

в) необходимость проведения оптимизации числа учреждений.

Однако, несмотря на положительные моменты в сфере культуры, существует ряд проблем, требующих решения в дальнейшем.

Крайне неудовлетворительным остается состояние зданий, которые требуют капитального ремонта, а на территории некоторых муниципальных образований вообще отсутствуют. Среди главных причин устаревания материально-технической базы учреждений культуры и утечки высококвалифицированных кадров - недофинансирование отрасли. С периодическим повышением заработной платы по стране, на местах идет резкое сокращение штата, по этому в основном в клубах трудиться один человек не имея профессионального образования. В его обязанности входит всё, начиная от творческой деятельности и завершая обязанности техслужащей.

Еще одна из проблем сельских клубов маленькая посещаемость. В связи с резким сокращением населения в основном посетителями являются люди пожилого возраста и дети. Молодежь после приобретения профессии старается остаться жить в городах и не планируют связать свою жизнь с селом.

В каждом доме культуры ведут работу любительские объединения по различным направлениям. Проводят для селян различные массовые гуляния в виде «Троице», «Масленицы», «Сороки», «Иван купала», праздники малых деревень, тематические концерты и молодежные дискотеки. При домах культуры работают коллективы имеющие звание «Народный» которые являются лауреатами и призерами Межрегиональных и Всероссийских конкурсов.

Таким образом, мы можем отметить, что учреждения находятся в незавидном положении. А ведь проблемы надо решать срочно, жизнь не стоит на месте. Остается одно: готовность к нестандартным ходам и решениям. Нужно научиться защищать и отстаивать свой бюджет, проявляя характер,

творческую волю и упорство. Иного просто можно потерять самобытную культуру российской глубинки без возможности восстановления.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Администрации Щигровского района.[Электронный ресурс]. Режим доступа:<http://shigry.rkursk.ru/> (дата обращения: 25.11.2017 г.)
2. ДОКЛАД Главы Щигровского муниципального района Курской области о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления за 2016 год и их планируемых значениях на 3-х летний период.[Электронный ресурс]. Режим доступа: http://shigry.rkursk.ru/index.php?mun_obr=517&sub_menus_id=2677(дата обращения: 26.11.2017 г.)

Зюкин Дмитрий Викторович,
к.э.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: D-Zykin@ya.ru

Косинова Ольга Сергеевна,
магистрант ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента,
экономики и бизнеса», г. Курск, Россия
E-mail: kos-olga@mail.ru

Социальные особенности формирования трудовых ресурсов

Важнейшей частью национального богатства любой страны в целом, и социально-экономического потенциала каждого региона в отдельности являются человеческие ресурсы. Именно от их количества напрямую зависит ряд экономических факторов: получение прибыли, наполняемость бюджетов различных уровней за счет уплаты налогов, повышение эффективности производства, и социальной привлекательности региона.

На примере экономики Российской Федерации проблема наличия качественных человеческих ресурсов ощущается наиболее остро. Это связано с тем, что именно человек является основным производственным ресурсом по сравнению с заметно изношенными и устаревшими основными средствами. Человек способен ежедневно увеличивать экономическое богатство страны, именно поэтому важно отслеживать динамику численности экономически активного населения, уделяя особое внимание изменению численности рабочего населения с его квалификацией. Поэтому изучение и оценка численности населения, отраженная в таблице 1, имеет важное значение для оценки экономического потенциала региона.

Таблица 1. Оценка численности населения Курской области за период 2013-2017 гг. (на 1 января соответствующего года)

Человек

	Все население	Городское	Сельское
2013	1 119 262	743 795	375 467
2014	1 118 915	744 446	374 469
2015	1 117 378	747 310	370 068
2016	1 120 019	754 187	365 832
2017	1 122 893	759 986	362 907

Оценивая динамику численности населения Курской области в рассматриваемый период следует отметить, что до 2015 г. прослеживалась негативная тенденция, выражаемая в снижении общей численности населения. Однако за последние 2 года, население области стало увеличиваться, поэтому в целом за период численность населения незначительно увеличилась на 3 631 чел. Одной из причин роста численности населения стала международная миграция.

Ежегодно большинство жителей области выбирает для постоянного места жительства городские агломерации: доля городского населения в исследуемом периоде составляет более 65%. Если в 2015 году жить в городской черте предпочитало 743 795 чел. или 66,45% населения области, то в 2017 г. их численность составила уже 759 986 чел. или 67,68% населения. В целом за исследуемый период прирост городского населения составил более 16 тыс. человек. Следует также отметить, что положительная динамика данных показателей прослеживается во всем исследуемом периоде. Рост данного показателя также обусловлен миграцией населения: все больше людей предпочитает мигрировать из сельской местности в городскую черту.

Как уже упоминалось выше, важным показателем при оценке динамики численности населения является миграция. При оценке миграционного прироста в общей динамике численности населения данные могут корректироваться за счет сведений национальных статистических служб государств - участников СНГ, а также данных о потоках "срочных" международных миграций. Разработка данных о внутренней миграции населения осуществляется на основе сведений о прибывших. В таблице 2 мы проанализировали динамику миграционных потоков в Курской области.

Таблица 2. Динамика миграции населения (прибывшие) Курской области в 2013 – 2017 гг.

Человек

	2013	2014	2015	2016	2017
Миграция всего, в том числе:	41772	36851	42002	45241	40875
в пределах России	36112	31286	30939	29831	30741
международная	5660	5565	11063	15410	10134
Городское население	24001	23063	27869	29651	25977
Сельское население	17771	13788	14133	15 590	14898

Исследуя динамику миграции в Курской области нельзя сказать, что она имеет только положительную или отрицательную динамику: за период 2013 –

2017 гг. пик числа мигрантов наблюдался в 2016 г, а наименьшее число мигрантов в регион прибыло в 2014 г.

Начиная с 2015 года наблюдается резкое увеличение числа мигрантов на территории области и, прежде всего обусловлен увеличением международной миграции. Так, в 2015 г. количество международных мигрантов увеличилось на 5 498 чел, и ее доля в структуре миграции возросла до 26%, хотя в 2014 г. она составляла всего 15%.

Наибольшее значение миграция Курской области имела в 2016 г.: прирост международной миграции составил 4 347 чел, а её доля в структуре миграции возросла до 34%, что на 8% больше показателя предыдущего периода, а также незначительно сократилась миграция внутри страны.

Оценка динамики миграционного процесса в Курской области за 2013-2017 гг. свидетельствует о приросте как городского населения, так и сельского. При этом наблюдается значительный прирост сельского населения в 2016 году, а наибольший прирост городского населения наблюдался в 2015 году.

Рассматривая динамику численности населения нельзя не уделить внимание естественному движению населения. Именно благодаря естественному движению населения обеспечивается процесс восстановления населения и смены поколений. На рисунке 1 отражена динамика естественного движения населения.

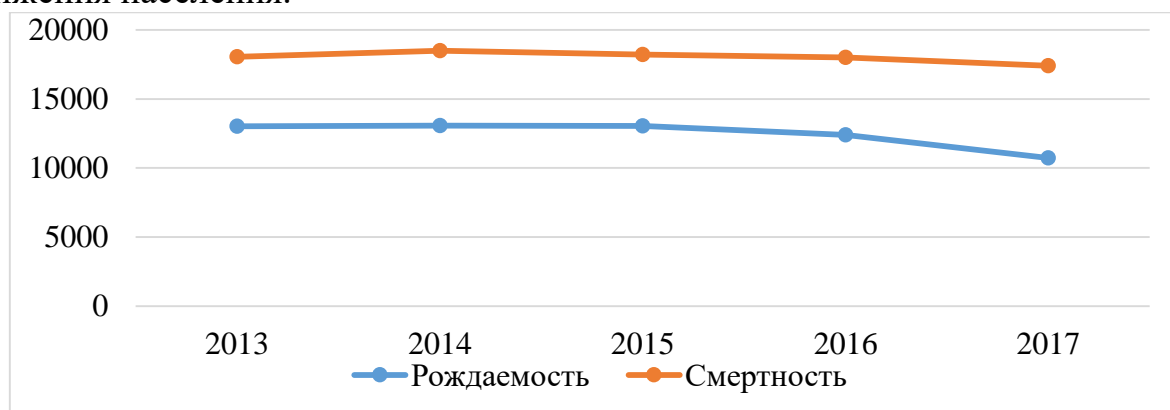


Рис.1. Естественное движение населения Курской области в 2013-2017 гг.

На протяжении всего исследуемого периода прослеживается тенденция естественной убыли населения. Негативной тенденцией является тот факт, что с каждым годом естественная убыль населения увеличивается. Несмотря на рост убыли населения ежегодно возрастает ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Если в 2013 году предполагалось, что продолжительность жизни у новорожденного мальчика составит около 64,27 лет, а у девочки 76 лет; то в 2017 году эти показатели выросли до 66,13 лет у мальчиков и 77,13 лет у девочек. Примечательно, что продолжительность жизни городского населения превышает продолжительность жизни сельского в среднем на 3 года. Этот факт обусловлен наличием в городе спектра более качественных и доступных социальных услуг.

За анализируемый период также наблюдается увеличение численности городского населения на 16,7%, однако наблюдается снижение рождаемости на 10,8%. В сельской местности наиболее удручающая ситуация с динамикой

рождаемости: сокращение рождаемости составило более 30%. Этот факт объясняется тем, что все больше молодых людей предпочитают мигрировать из сельских территорий. Таким образом, возвращаясь к данным Таблице 1 можно сделать вывод, что естественный прирост не обеспечивает увеличение населения области, и его основу составляет миграция, также имеет место быть миграция внутри области между городскими и сельскими агломерациями. Нельзя не отметить сокращение смертности в целом по области на 3,6%, а в сельской местности оно составило более 9,1%

Говоря о социально-экономических показателях, нельзя не уделить внимание динамике занятости в Курской области в 2013-2017 гг, которая представлена в таблице 3. Одним из основных критериев развития любого региона в экономической и социальной сфере, является способность населения к активной трудовой деятельности. Она является основополагающей в общественных отношениях, а также существенно влияет на взаимодействие между людьми.

Таблица 3. Динамика рабочей силы, занятых и безработных в Курской области в 2013 – 2017 гг.

	Тысяч человек				
	2013	2014	2015	2016	2017
Численность рабочей силы, всего	574,6	571,0	571,0	569,6	571,4
Занятые	548,0	548,5	547,0	545,1	547,9
Безработные	26,6	22,5	24,0	24,4	24,5
Лица, не входящие в состав рабочей силы	284,4	279,5	274,6	270,7	271

За исследуемый период наблюдается незначительное снижение как общей численности экономически активного населения, так и числа занятых в экономике, несмотря на незначительный рост занятых в 2014 г. тот рост не стал постоянным, и уже в 2015 г. число занятых сократилось на 1,5 тыс. человек по отношению к предыдущему году. Если снижение данных показателей незначительно (менее 1%), то безусловно положительной тенденцией является сокращение числа безработных более чем на 2000 человек или 7,9%. Об этом говорит сокращение разницы между числом занятых в экономике и численности рабочей силы в анализируемом периоде, которая представлена на рисунке 2.

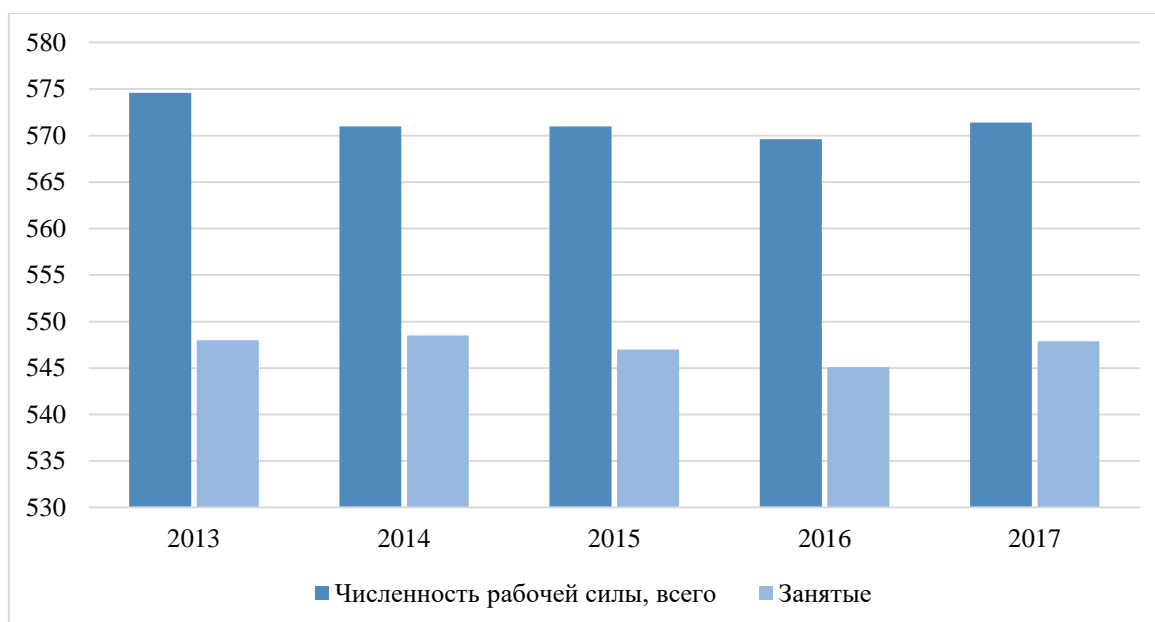


Рис.3. Соотношение численности рабочей силы и занятых в экономике Курской области в 2013 – 2017 гг, в тыс. чел.

Также стоит отметить, что положительную динамику имеет отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, или уровень занятости. Если в 2013 году он составлял 63,8%, то к 2017 этот показатель вырос до 65%. Положительная динамика наблюдалась на протяжении всего исследуемого периода.

В настоящее время Курская область представляет собой развитый промышленно-аграрный регион, имеющий макрорегиональное влияние.

Курская область является стратегически важным регионом России с большим социально-экономическим потенциалом, что предопределено её природными, экономическими и социальными ресурсами, экономико-географическим, геополитическим и геостратегическим положением.

Список использованных источников

1. <http://kurskstat.gks.ru> – Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области
2. <http://adm.rkursk.ru> - Официальный сайт Администрация Курской области
3. <http://trud46.ru> – Комитет труда и занятости Курской области

Федоров Андрей Викторович
к.ф.-м.н., доцент, МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail: fedorov@mebik.ru

Федорова Елена Ивановна
к.э.н., проф. МЭБИК, г. Курск, Россия
E-mail: fedorowamebik@yandex.ru

Изучение динамики компенсирующего бюджета потребителя

Аннотация. В статье изучена динамика эффекта компенсации при помощи математической модели потребительского выбора, получено уравнение и проанализирована динамика компенсирующего бюджета потребителя.

Ключевые слова: модель потребительского выбора, эффект компенсации, бюджет потребителя

Эффект компенсации [1] изучается в математической модели поведения потребителя в следующей постановке:

$$u(x_1, \dots, x_n) \rightarrow \max \text{ при условии } \sum_{i=1}^n p_i x_i \leq I, x_i \geq 0, i = 1, \dots, n,$$

где упорядоченная совокупность переменных модели (x_1, \dots, x_n) понимается как потребительский набор, x_i – количественный показатель потребления i -продукта, в качестве целевой функции берется функция полезности потребителя $u(x_1, \dots, x_n)$, числовые параметры модели I и p_i , $i = 1, \dots, n$ – бюджет потребителя и цены за единицу i -продукта соответственно. Оптимальное решение модели (x_{10}, \dots, x_{n0}) интерпретируется как оптимальный спрос потребителя, экстремальное значение целевой функции $u_0 = u(x_{10}, \dots, x_{n0})$ – значение полезности оптимального спроса. Оптимальный спрос и его полезность параметрически зависят от бюджета и цен, которые, в свою очередь, могут меняться под воздействием различных независимых причин. Эффект компенсации заключается в таком изменении потребителем своего бюджета, при котором остается постоянным значение полезности его оптимального спроса, меняющегося количественно и структурно вследствие независимого от потребителя изменения цен на продукты [2].

Рассмотрим развитие эффекта компенсации во времени в следующей постановке задачи. Приняв изменения цен $p_1(t), \dots, p_n(t)$ в качестве данных функций времени t , взяв неизменной функцию полезности $u(x_1, \dots, x_n)$ потребителя, найдем обеспечивающий постоянное значение полезности u_0 оптимального спроса бюджет потребителя как функцию времени, то есть динамику компенсирующего бюджета $I(t)$.

Поскольку используемая математическая модель приводит к стационарному решению (x_{10}, \dots, x_{n0}) , рассмотрим множество всех таких решений для каждого значения $I(t), p_1(t), \dots, p_n(t)$ в каждый момент времени t и будем понимать спрос как значение сложной функции $(x_{10}, \dots, x_{n0}) = f(I(t), p_1(t), \dots, p_n(t))$. Это позволит построить зависимость полезности u_0

спроса от времени t в общем виде: $u(x_{10}, \dots, x_{n0}) = u_0(I(t), p_1(t), \dots, p_n(t))$. При помощи необходимого и достаточного условия

$$\forall t \quad \frac{du_0}{dt}(t) = 0$$

выделим соответствующие эффекту компенсации зависимости среди всех $u_0(I(t), p_1(t), \dots, p_n(t))$ и получим интегральное уравнение искомой динамики $I(t)$ компенсирующего бюджета в виде:

$$I(t) = I(0) - \int_0^t dt \cdot \sum_{i=1}^n \frac{dp_i}{dt}(t) R_i(t, I(t)),$$

где $I(0)$ – начальное значение бюджета при $t = 0$, $\frac{dp_i}{dt}$, $i = 1, \dots, n$ –

заданная скорость изменения динамики цены i -продукта, $R_i = \frac{\partial u_0}{\partial p_i} / \frac{\partial u_0}{\partial I}$ –

отношение предельного изменение полезности u_0 оптимального спроса, вызванное изменением цены p_i на i -продукт, к предельному изменению u_0 , но вызванному изменением бюджета I потребителя, здесь понимается как функция времени и бюджета.

Уравнение, полученное как результат поставленной задачи, позволяет провести общее исследование зависимости $I(t)$. Критические точки τ , в которых динамика компенсирующего бюджета проходит через максимальные, либо минимальные значения, определяются условием – $\exists \tau: \frac{dI}{dt}(\tau) = 0$ и находятся из уравнения $\sum_{i=1}^n \frac{dp_i}{dt}(\tau) R_i(\tau) = 0$. Интервалы между критическими точками являются участками монотонного изменения (возрастания, либо убывания) компенсирующего бюджета.

Применим поставленную задачу в двухмерной модели:

$$u(x_1, x_2) = x_1^\alpha x_2^\beta \rightarrow \max \text{ при условии } p_1 x_1 + p_2 x_2 \leq I, \quad x_1, x_2 \geq 0,$$

оптимальное решение которой дает оптимальный спрос в виде $(x_{10}, x_{20}) = \left(\frac{\alpha}{\alpha+\beta} \frac{I}{p_1}, \frac{\beta}{\alpha+\beta} \frac{I}{p_2} \right)$, где α и β – числовые показатели меры полезности товаров в наборе. При этом зависимость полезности спроса от времени t получает вид: $u_0(I(t), p_1(t), p_2(t)) = \left(\frac{I(t)}{\alpha+\beta} \right)^{\alpha+\beta} \left(\frac{\alpha}{p_1(t)} \right)^\alpha \left(\frac{\beta}{p_2(t)} \right)^\beta$. Значение полезности u_0 увеличивается во времени с ростом бюджета и падением цен и уменьшается при противоположном изменении $I(t), p_1(t), p_2(t)$. Решение уравнения динамики компенсирующего бюджета имеет вид

$$I(t) = I(0) \cdot \exp \int_0^t \left(\frac{\alpha}{p_1} \frac{dp_1}{dt} + \frac{\beta}{p_2} \frac{dp_2}{dt} \right) \frac{dt}{\alpha + \beta}$$

при произвольных изменениях цен $p_1(t)$ и $p_2(t)$ на продукты. Критическими точками зависимости $I(t)$ являются моменты времени τ , в которых относительные скорости $\frac{1}{p_i} \frac{dp_i}{dt}$ изменения цен на товары

пропорциональны друг другу $\frac{1}{p_1(\tau)} \frac{dp_1}{dt}(\tau) = -\frac{\beta}{\alpha} \cdot \frac{1}{p_2(\tau)} \frac{dp_2}{dt}(\tau)$, а коэффициент пропорциональности выражается через меры полезности товаров.

Поведение динамики $I(t)$ компенсирующего бюджета является следствием динамики цен, то есть $I(t)$ определяется заданием функций $p_1(t)$ и $p_2(t)$. Проведем анализ динамики $I(t)$ на двух методических примерах.

Во-первых, возьмем как данное симметричное линейное изменение цен $p_1(t) = p(0) + kt$ и $p_2(t) = p(0) + k(T - t)$, $k > 0$, на временном отрезке $t \in [0, T]$. Искомая зависимость $I(t)$ принимает частный вид

$$I(t) = I(0) (1 + k_1 t)^{\frac{\alpha}{\alpha+\beta}} (1 - k_2 t)^{\frac{\beta}{\alpha+\beta}}, \quad k_1 = \frac{k}{p(0)}, \quad k_2 = \frac{k}{p(0)+kT},$$

на рис.1 она представлена при значениях $\alpha = \beta = \frac{1}{2}$. Первый пример показывает, что динамика бюджета $I(t)$ является нелинейной, линейный характер заданных цен $p_1(t)$ и $p_2(t)$ не повторяется в свойствах $I(t)$. Хотя динамика цен не имеет собственных критических точек, а сумма $p_1(t) + p_2(t)$ цен остается постоянной во времени, появляется критическая точка $\tau = \frac{(\alpha-\beta)p_0 + \alpha k T}{(\alpha+\beta)k}$ динамики компенсирующего бюджета.

Во-вторых, возьмем противофазные гармонические с периодом T изменения цен $p_1(t) = p(0) + \sin \frac{2\pi}{T} t$ и $p_2(t) = p(0) - \sin \frac{2\pi}{T} t$. Тогда искомая динамика бюджета принимает частный вид

$$I(t) = \frac{I(0)}{p(0)} \left(p(0) + \sin \frac{2\pi}{T} t \right)^{\frac{\alpha}{\alpha+\beta}} \left(p(0) - \sin \frac{2\pi}{T} t \right)^{\frac{\beta}{\alpha+\beta}},$$

на рис.2 представлен один период зависимости $I(t)$ при значениях $\alpha = \beta = \frac{1}{2}$. второй пример показывает, что гармоническое поведение динамики цен приводит к также гармоническому поведению динамики компенсирующего бюджета, однако $I(t)$ совершает колебания с половинным периодом. Набор критических точек τ зависимости $I(t)$ представляется состоящим из двух последовательностей. Первая – $\tau = \frac{T}{4} + \frac{T}{2} n$, $n = 0, \pm 1, \dots$ – соответствует критическим точкам цен $p_1(t)$ и $p_2(t)$ и свидетельствует, что колебания компенсирующего бюджета являются следствием колебаний динамики цен. Точки $\tau = T \frac{(-1)^n}{2\pi} \arcsin \frac{\alpha-\beta}{\alpha+\beta} p(0) + \frac{T}{2} n$, $n = 0, \pm 1, \dots$ второй последовательности располагаются между точками первой и свидетельствуют об уменьшении периода колебаний компенсирующего бюджета по сравнению с периодом колебаний цен.

Итак, проведенное рассмотрение позволило получить уравнение и аналитическое выражение динамики компенсирующего бюджета потребителя, взяв как данное прогнозируемую динамику цен. В рамках предложенного подхода исследованы свойства динамики компенсирующего бюджета; представляется важной возможность нахождения точек, в которых бюджет принимает свои максимальное и минимальное значения

Список использованных источников

1. Вэриан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. – М.: ЮНИТИ, 1997.
2. Федоров А.В. Изучение изменения спроса в математической модели потребительского выбора. – Научные записки МЭБИК за 2008 г., выпуск VIII. – Курск: изд.МЭБИК

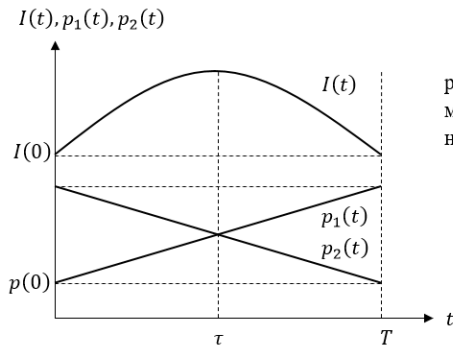


Рис.1 Динамика компенсирующего бюджета $I(t)$ при симметричном линейном изменении цен $p_1(t), p_2(t)$.

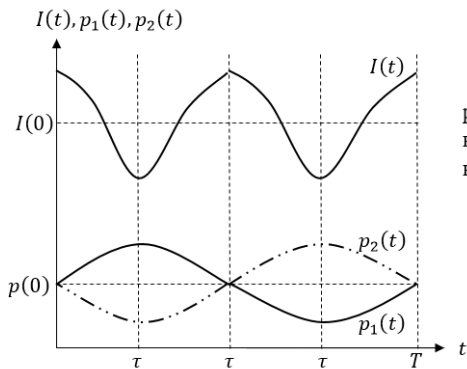


Рис.2 Динамика компенсирующего бюджета $I(t)$ при противофазном гармоническом изменении цен $p_1(t), p_2(t)$.