

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СРЕДА

**№4(22)
2017**

Журнал издается с сентября 2012 г.

Выходит 4 раза в год

Подписка во всех отделениях связи
по объединенному каталогу «Пресса России» (индекс E29460)

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ФС 77-67657 от 10 ноября 2016 г.

Учредитель (издатель):

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12

При перепечатке ссылка на издание обязательна

Редакция журнала «Экономическая среда»:
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12
Телефон: (4862) 255037 e-mail: economicsreda@mail.ru
© ОрелГУЭТ, 2017

Подписано в печать 21.12.2017 г.
Заказ №49. Формат 60x84½
Объем 15 п.л. Тираж 1000 экз.
Цена свободная

Отпечатано с готового оригинал-макета
на полиграфической базе ОрелГУЭТ
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12

Главный редактор:

Паршутина И.Г. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Редакционный совет:

- Глотко А.В.** доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Горно-Алтайский государственный университет»
- Карлина Е.П.** доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный технический университет»
- Лазаренко А.Л.** доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
- Лочан С.А.** доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
- Лыгина Н.И.** доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
- Рудакова О.В.** доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
- Сироткина Н.В.** доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»
- Цёхла С.Ю.** доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
- Юрзинова И.Л.** доктор экономических наук, профессор
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Ответственный редактор:

Жучков А.А. кандидат технических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Литературный редактор:

Зайцева Н.Н. старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Переводчик:

Лепешкина Г.Г. старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

СОДЕРЖАНИЕ

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

Разуваева М.Р., Пьянова Н.В., Потапова В.С. Тайные приёмы торгового маркетинга	5
Язвинская Ю.О. Механизм развития творческого потенциала персонала	8
Тюхова Р.В., Щекотихина Л.А., Пряхина О.И. Актуальные направления в развитии ассортимента и улучшения качества детских чулочно-носочных изделий	12
Чупанова Ю.А. Стратегическое и тактическое управление трудовым потенциалом в организации	18
Алехина Л.Л., Чупанов А.С. Ассесмент-центр как эффективный способ деловой оценки персонала организации	23

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

Ручкина Е.В., Калинина Е.Л., Бирюкова Н.П. Денежно-кредитная политика ЦБ РФ	28
Бирюкова Н.П., Сотникова А.А., Ручкина Е.В. Имущественные вычеты по НДФЛ и порядок их получения	34

ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Бардовский В.П., Ермишина В.С. Реформирование местного самоуправления в России в современных условиях	39
Дмитриева М.А. Система аналитических процедур диагностики банкротства организаций малого и среднего бизнеса	42
Ибрагимова Н.Б. Организация стратегического контроля в системе муниципального управления	49
Хамина К.А. Принципы и методы стратегического анализа и формирования стратегии в государственном и муниципальном управлении	55
Федченко А.В. Разработка системы адаптивного управления прибылью	60

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛЕЙ

Щекотихина Л.А., Тюхова Р.В., Калинина Е.Л. Современный рынок мясной продукции	64
Царева М.И. Сравнительная оценка крупнейших птицефабрик России	70
Самойлов С.Н. Состояние и проблемы реформирования жилищно-коммунального хозяйства Санкт-Петербурга	74

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ДЕМОГРАФИЯ

Понкратова Л.В. Анализ уровня профессионального образования Орловской области на современном этапе	78
Чупанов А.С. Эффективный контракт как инструмент оценки в системе мотивации персонала	84
Марыченкова М.С. Роль физического воспитания в укреплении и поддержании здоровья и самочувствия молодежи и студентов	88
Церковникова И.А. Формирование мотивационного климата в целях реализации кадровой стратегии предприятия	92

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

Синицына Е.И., Неврова Т.И., Тормозов И.В. Проблемы использования электронных переводчиков в работе с иностранными текстами	96
Анисимова И.А., Щукина Т.С. Исследование нетрадиционных подходов к эффективному стимулированию персонала	99
Козлова Е.И., Лёвочкина Т.Г., Рамазанцева Д.А. Современное оборудование для мясной промышленности	103

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ	110
--------------------------------------	-----

ANNOTATIONS	113
--------------------	-----

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 658.86/87

Разуваева М.Р., Пьянова Н.В., Потапова В.С.

ТАЙНЫЕ ПРИЁМЫ ТОРГОВОГО МАРКЕТИНГА

Разуваева Мария Романовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: DELTA472@yandex.ru

Пьянова Наталия Викторовна, кандидат экономических наук, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: rus.bagira@mail.ru

Потапова Виктория Спартаковна, аспирантка, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: lomakin.71@list.ru

В данной статье рассматривается комплекс мер, приёмов, применяемых маркетологами торговых компаний, направленных на стимулирование сбыта продукции и увеличение продаж. Администрации большинства магазинов применяют основы маркетинга, программируя клиентов на большие покупки. Эти приёмы применяются по всему миру, их нельзя назвать честными по отношению к покупателю, и, несмотря на то, что большинство клиентов взрослые, здравомыслящие люди, ничто не мешает нам снова и снова попадаться на удочку маркетологов. Мотивы, предпочтения, желания и поведение потребителя давно стали объектом исследования учёных. Подавляющее большинство торговых предприятий не пренебрегают использованием результатов этих исследований, для того чтобы влиять на выбор покупателя, формировать его предпочтения, тем самым мотивируя человека на приобретения товара.

Ключевые слова: торговый маркетинг, маркетологи, методы маркетинга, супермаркет.

Как известно, основной целью деятельности торговых компаний является максимизация прибыли. Необходимым условием для этого является систематическое стимулирование сбыта товаров. С этой задачей отлично справляется прямая реклама товаров и услуг, которая психологически мотивирует покупателя на приобретение продукции, влияет на восприятие слова или зрительного образа. В то же время, современные маркетологи изобретают всё более изощренные уловки и хитрости, побуждающие человека на покупку товара.

Все мы бываем в магазинах, но мало кто догадывается, что такие привычные атрибуты супермаркета как большие зеркала, тележки, стенды, торговые автоматы на выходе, принимаемые нами как должное, являются приёмами, подталкивающими нас на покупку подчас совершенно ненужных товаров. На сегодняшний день ни одна крупная торговая компания не обходится без предоставления своим покупателям дисконтных карт. Вместе с дисконтной картой клиент получает небольшую скидку – 1-2%, которая начинает действовать только при осуществлении некоторого количества покупок. Делая скидку, предприятие не понесёт существенных убытков, однако навсегда привяжет покупателя к своему магазину. Ведь, обладатель бонусной или накопительной карты не упустит возможность купить товар по более низкой цене, поэтому выберет место, где товары достанутся ему со скидкой.

В погоне за вниманием клиентов, маркетологи большое значение уделяют атмосфере супермаркета. Как правило, в крупных магазинах играет тихая, ненавязчивая музыка. Она заставляет расслабиться покупателя, медленнее ходить между прилавками, а значит дольше рассматривать продукцию и выбирать покупки.

Отдельное внимание уделяют цветовому оформлению. Из основ цветотерапии из-

вестно, что тёплые цвета положительным образом влияют на восприятие человека, а так же повышают аппетит, поэтому в декоре супермаркетов обычно преобладают такие цвета как: жёлтый, красный, оранжевый, зелёный.

Аромамаркетинг – один из видов сенсорного маркетинга. Человек воспринимает запахи, в отличие от образов и звуков, на уровне эмоций и потребностей. Действие ароматов незаметно, но весьма эффективно. Не случайно на входе в супермаркет нас сразу застаёт чудесный аромат свежеспеченного хлеба или курицы гриль, что возбуждает аппетит и заставляет покупать больше. Этот же приём используют в ресторанах и кафе, заманивая клиентов запахом сдобы и кофе [1].

Приёмы маркетологов воздействуют на подсознание человека. Например, плитка на полу супермаркетов выложена таким образом, что покупатель привыкает к ритму стука колёс тележки, оказываясь в отделах, где плитка мельче и тележка стучит чаще, замедляет свой шаг и тратит больше времени на рассмотрение товара.

Вид полупустой тележки обычно вызывает дискомфорт у покупателя, поэтому стремление заполнить пустое пространство побуждает купить больше, чем было запланировано. Таким образом, чем больше тележка, тем больше затраты.

Ещё один распространённый приём – располагать наиболее дорогие и плохо распродаваемые товары на уровне глаз покупателя. Большинство людей правши, а значит привыкли двигаться в определённом направлении – против часовой стрелки, всё время поворачивая налево. При поворотах зрительно охватывается середина правого стеллажа, где находятся товары, которые нужно продать в первую очередь. Сладости, игрушки и прочие товары, которые могут заинтересовать ребёнка, находятся, как правило, на нижних стеллажах в поле зрения детей. Остальной товар располагается либо слишком высоко, либо слишком низко [2].

Для маркетолога важно, чтобы покупатель посетил все отделы супермаркета и купил как можно больше товаров, поэтому, самая нужная продукция – хлеб, яйца, молоко, располагается как можно дальше от выхода. Между тем, фрукты и овощи обычно размещают в начале торговых залов. По мнению психологов, человек, купивший сначала что-то полезное и важное, расслабляется, его внимание рассеивается, что приводит к совершению незапланированных покупок.

Особое внимание уделяется расположению сопутствующих товаров. Продукция, которая употребляется совместно, располагается в непосредственной близости: чай, кофе с печеньем и шоколадом, пиво с чипсами и т.д.

Обязательным атрибутом любого супермаркета являются стеллажи у кассы. Обычно они заполнены мелким товарами такими как: жевательные резинки, шоколадные батончики, леденцы, батарейки и т.д. Решение о покупке такой продукции возникает в самый последний момент, когда, стоя у кассы в ожидании своей очереди, появляется время рассмотреть предметы рядом с собой. Как правило, цена товара на кассе немного выше цены на эти же товары в зале.

В магазинах одежды существует своя система маркетинговых уловок. В таких магазинах предметом интерьера являются большие зеркала. Они рассчитаны на то, что люди, проходя мимо зеркала, обязательно захотят взглянуть на своё отражение. Так как только единицы полностью удовлетворены своим внешним видом, остальные же испытывают потребность что-то в себе изменить, возникает решение – что-то немедленно приобрести. Кроме того, зеркала в примерочных искажены, они зрительно вытягивают силуэт, и покупателю кажется, что одежда сидит на нём лучше и делает его стройнее. Вероятность того, что он выйдет из магазина с покупкой увеличивается.

Приходя в магазин одежды, покупатель, как правило, первым делом бессознательно подходим к вешалкам, которые расположены немного беспорядочно. Подсознательно нам кажется, что именно там мы сможем найти самый стоящий товар, который нам нужен. Такой беспорядок является продуманным, его устраивают сами продавцы магазина.

Каждый покупатель всегда хочет купить больше, заплатив при этом меньшую сумму

денег. Основываясь на этом желании, продавцы сбывают тот товар, который плохо продаётся, или товар с истекающим сроком годности «два по цене одного». Так, потребитель получает возможность приобрести «лежалый» товар, с условием, что он получит скидку, купив две или три единицы товара.

Основой всех основ торгового маркетинга является использование «магической» цифры 9. Про такую уловку, как ценники с цифрой девять, знают все, однако, не перестают вестись на подобный метод маркетинга. Продавая товар не за 2 тысячи рублей, а за 1999 рублей, продавец не несёт ощутимых финансовых потерь, с точки зрения цены это почти, то же самое. Исследования показали, что существует два типа людей, одни округляют цену до целого в сторону увеличения, другие откидывают цифры после запятой. Люди, не привыкшие к работе с цифрами, склонные совершать незапланированные покупки относятся ко второй группе, а те опытные покупатели, которые умеют экономить относятся к первой. Как правило, подавляющее большинство людей принадлежат именно к первой группе. Когда мы видим ценник в 1999 рублей, мы осознаём, что это почти 2 тысячи рублей, однако подсознательно чувствуем, что цена более тяготеет к 1 тысячи рублей. Данный метод торгового маркетинга находится на вооружении маркетологов не одно десятилетие и не теряет свою актуальность на сегодняшний день [4].

Ещё один способ воздействия на покупателя – зачеркнуть на ценниках старую более высокую цену и написать сниженную цену жирным шрифтом. Увидев разницу, потребитель поймёт, сколько именно денег при покупке этого товара он якобы сможет сэкономить.

Профессиональные маркетологи знают, что, в первую очередь, восприятие зависит от цены. Например, покупатель заходит в магазин и видит желаемый товар А по цене 1000 рублей. Данная цена слишком высока и не устраивает покупателя. Проходя дальше, он больше не увидит таких цен, подобные товары будут дешевле в 2-3 раза, что так же составляет немалую сумму. Но на подсознании, каждую увиденную цену покупатель будет сопоставлять с первой. Тогда в сравнении товар А, продаваемый за 400 рублей, уже не будет казаться таким дорогим. Данный метод помогает направить мысли покупателя в нужное для магазина русло и подвести к товару, который нужно реализовать [3].

Ради привлечения новых клиентов и быстрой реализации продукции руководство магазинов устраивают распродажи. Надо понимать, что никто не будет работать себе в убыток, и многие покупатели уверены, что в товаре, предложенном со скидкой, заложена полная его стоимость, но это не всегда так. Обычно, на распродажу выставляют нерентабельный, залежавшийся товар, от которого нужно быстрее избавиться, чтобы завести новый.

Посещая магазины, среднестатистический покупатель не станет покупать товар по самой низкой цене, чтобы не чувствовать себя бедным, в то же время, он не станет покупать товар по завышенной цене, понимая, что его обманывают. Люди избегают крайностей и ищут для себя золотую середину. Многие магазины используют этот принцип для реализации нужного им товара. Истинность данного маркетингового метода была неоднократно доказана экспериментальным путём. Например, в Германии один супермаркет провёл следующее исследование. На прилавки выложили два вида молока – «Отборное», цена которого составляла 4 доллара, и молоко с этикеткой «Любимое» – цена 2,8 доллара. В результате около 90% покупателей выбрали более дорогое молоко. На следующий день к представленным образцам доставили ещё один по цене 1,6 доллара за пакет. Процентное соотношение поменялось. 70% покупателей пожелали приобрести молоко по 2,8 доллара, 20% взяли дешёвое, а остальные 10% выбрали дорогое. На третий день исследования было убрано самое дешёвое молоко, а на его место поставили «био милк» по 5,5 доллара за штуку. Результаты были аналогичны. Основная масса покупателей выбрала молоко по средней цене, лишь 25% выбрали либо самый дорогой образец, либо самый дешёвый. Напрашивается вывод – люди не любят крайностей [5].

Таким образом, в погоне за увеличением продаж, торговые маркетологи не устают изобретать новые, всё более изощренные методы воздействия на покупателя. Эти приёмы

нельзя назвать честными, однако, они эффективно справляются со своей задачей, побуждая людей совершать покупки. Большинство из этих методов давно известны широкой публике, но каждый раз, заходя в супермаркет, мы обманываемся, позволяем играть на нашем подсознании, чувстве голода и привычках.

Список источников:

1. Акулич И.Л. Маркетинг: учебник для студентов высших учебных заведений по экономическим специальностям. – Минск: Вышэйшая школа, 2010. – 524 с.
2. Белоусова С.Н. Маркетинг. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 381 с.
3. Голова А.Г. Управление продажами. – М.: Дашков и К, 2013. – 277 с.
4. Герасимов Б.И., Мозгов Н.Н. Маркетинговые исследования рынка. – М.: ФОРУМ, 2009. – 333 с.
5. Каменева Н.Г., Поляков В.А. Маркетинговые исследования. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 437 с.

УДК 331.108.2

Язвинская Ю.О.

МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

*Язвинская Юлия Олеговна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: kacatylia@rambler.ru

Экономика знаний является результатом интеллектуальной деятельности отдельных и ассоциированных индивидуумов. Поэтому для обеспечения высокой эффективности новой экономики следует научиться, прежде всего, управлять результатами творческой деятельности индивидуумов, в основе которых всегда лежит идея. Следует создавать такую организационную среду, в которой творческим, талантливым работникам было бы комфортно.

Ключевые слова: творческий потенциал, мотивация, эффективность, кадровая стратегия.

Для обеспечения высокой эффективности деятельности предприятия следует научиться управлять результатами творческой деятельности индивидуумов, во главе угла которых всегда лежит идея. Следует создавать такую организационную среду, в которой творческим, талантливым работникам было бы комфортно. Здесь многое зависит не только от управленческого стиля руководителя, но и от внедрения в практику работы организации традиций, ритуалов, принятых между сотрудниками форм общения.

Пути активизации творческого потенциала работников весьма многообразны [2]. Важно уметь выбрать те из них, которые соответствуют специфике каждой конкретной организации, её целям и задачам, её кадровому составу. Не существует универсальных рецептов развития творчества работников – эта задача, в свою очередь, требует от управленца творческого подхода и высокого профессионализма.

В отечественных условиях практическая реализация подобных задач является непростою из-за особенностей трудовой ментальности россиян, делающей их более восприимчивыми к инструментам морального воздействия [1]. Рассматриваемый процесс осуществляется в два последовательных этапа. На первом этапе необходимо выбрать и закрепить в кадровой стратегии один из вариантов общего стратегического подхода к организации моральной мотивации творческого потенциала работников предприятия.

* *Научный руководитель: Алёхина Лариса Леонидовна, к.э.н., доцент; e-mail: allar9372@mail.ru*

Первый вариант предполагает организацию моральной мотивации на децентрализованной основе. В этом случае механизм мотивации основан на неформальных инструментах устного поощрения отличившихся сотрудников, которые применяются руководителями структурных подразделений в оперативном режиме. Руководители самостоятельно выбирают конкретные инструменты морального поощрения, ориентируясь на индивидуальные личностные качества конкретных подчиненных, зафиксированные в их индивидуальных досье [5].

Преимуществами рассматриваемого варианта является его методическая простота, не требующая:

- от службы персонала – разработки унифицированной методики моральной мотивации и номенклатуры прикладных ее инструментов;
- от высшего руководства – личного участия в процессе моральной мотивации сотрудников.

В свою очередь, недостатками варианта является отсутствие системного подхода к организации соответствующего процесса, но главное – это негарантированная конечная эффективность, полностью зависящая от компетенции и ответственности руководителей структурных подразделений. Необходимо также учитывать, что в нашей стране многие специалисты не имеют надлежащей подготовки в области использования методов психологического воздействия на подчиненных [3].

Второй вариант предполагает организацию моральной мотивации на централизованной основе. В этом случае механизм моральной мотивации должен быть построен на двухуровневой основе:

1. Централизованный, единый для всей организации механизм закрепляется в ее внутренних регламентах и включает в себя унифицированную номенклатуру инструментов коллективной и индивидуальной направленности (таблица 1). Данный механизм разрабатывается службой персонала и функционирует с ее непосредственным участием и под общим надзором.

2. Децентрализованный механизм, как и в рассмотренном ранее варианте, основан на неформальных инструментах устного поощрения отличившихся сотрудников непосредственными руководителями.

Таблица 1 – Инструменты моральной мотивации творческого потенциала персонала

Инструменты индивидуального характера воздействия	Инструменты коллективного характера воздействий
Публичная устная благодарность со стороны руководителя предприятия на общем собрании коллектива по итогам года	Торжественное вручение коллективу подразделения диплома победителя в ежегодном конкурсе «Лучшее подразделение»
Благодарность в приказе по организации с вручением его копии сотруднику на общем собрании коллектива подразделения	Коллективная фотография с руководителем предприятия
Фотография на стенде «Лучшие специалисты организации»	Письменная благодарность коллективу от имени дирекции
Включение сотрудника в число кандидатов в резерв на выдвижение	

Преимуществами рассматриваемого варианта является реализация всех выгод системного подхода к организации управления, а также использование обширной номенклатуры мотивирующих инструментов личной целевой направленности [8].

Техническим недостатком варианта является его методическая сложность, проявляющаяся как на стадии разработки соответствующего механизма, так и в процессе его текущей эксплуатации.

На втором этапе (при выборе второго варианта общего стратегического подхода) службе персонала необходимо сформировать унифицированный перечень прикладных ин-

струментов моральной мотивации.

Главное методическое требование к организации развития творческого потенциала работников в современной организации заключается в том, что она должна играть вспомогательную роль в системе мотивации, дополняя экономическую и социально-экономическую мотивацию [4].

Возможны следующие альтернативные рычаги развития творческого потенциала работников на предприятии:

1. Привлечение квалифицированного специалиста по мотивации творческого потенциала на постоянной основе [9]. В данном варианте можно выделить следующие преимущества:

- достаточный уровень профессиональной подготовки для решения задачи;
- опыт работы в области мотивации персонала;
- развитие системы мотивации за счет узкой специализации сотрудника непосредственно на этой деятельности.

К недостаткам можно отнести:

- существенные затраты времени (внесение изменений в штатное расписание, подбор и наём специалиста, его адаптация в коллективе, предварительное изучение социальной среды и т.п.);

- увеличение фонда заработной платы;
- риск перерасхода фонда оплаты труда за счет дублирования должностных функций;
- риск неприятия со стороны коллектива.

2. Временный наём специалиста по развитию творческого потенциала для выполнения конкретного задания [11]. Преимущества данной альтернативы:

- достаточный уровень профессиональной подготовки для решения задачи;
- опыт работы в области мотивации персонала;
- вознаграждение в виде разовой выплаты.

Недостатки:

- существенные затраты времени специалиста, его адаптация в коллективе, предварительное изучение социальной среды и т.п.;
- высокая стоимость услуг;
- риск неприятия со стороны коллектива.

3. Расширение должностных функций одного из штатных специалистов по кадрам.

Преимущества в данном случае будут следующие:

- повышение уровня мотивации специалиста за счет повышения уровня оплаты;
- развитие системы мотивации;
- специалисту не требуется время на адаптацию к коллективу;
- большая вероятность успешного решения задачи ввиду функционирования сотрудника в данной социальной среде;
- повышение уровня квалификации специалиста за счет дополнительного обучения.

При этом возможны следующие недостатки:

- увеличение фонда заработной платы;
- затраты на дополнительное обучение специалиста.

4. Реализация механизма индивидуальных премий за выполнение особо важного задания [12]. В качестве преимуществ можно выделить следующее:

- повышение уровня мотивации специалистов ввиду их материальной заинтересованности;
- специалистам не требуется время на адаптацию к коллективу;
- повышение уровня квалификации за счет дополнительного обучения;
- большая вероятность успешного решения задачи ввиду функционирования сотрудников в данной социальной среде;
- за счет работы в команде улучшается психологический климат в коллективе и по-

вышается вероятность успешного выполнения задачи.

К недостаткам можно отнести:

- затраты на дополнительное обучение специалиста;
- затраты на выплату премии.

Как правило, предприятие не располагает мощной кадровой службой, поэтому совершенствование системы организации развития творческого потенциала работников по второму варианту затруднительно, поскольку потребует от специалистов кадровой службы выполнения дополнительного и достаточно большого объема работ по разработке централизованного механизма моральной мотивации, что не входит в их должностные обязанности [6]. Решение данной задачи представляется возможным при реорганизации деятельности кадровой службы предприятия.

Наиболее привлекательной выглядит последняя альтернатива. Она обладает значительными преимуществами перед остальными вариантами. Затраты на выплату премии являются справедливым вознаграждением за успешное выполнение творческого задания [10]. Кроме того, размер вознаграждения можно регулировать, исходя из финансовых возможностей работодателя. Затраты на дополнительное обучение специалистов, входящих в рабочую группу, можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал, способные в будущем принести предприятию дополнительные выгоды за счет повышения квалификации специалистов [7]. Такая реорганизация функций специалистов кадровой службы расширяет сферу их деятельности, способствует реализации творческого потенциала каждого сотрудника и осознанию значимости их деятельности для предприятия. Кроме того, сотрудники могут видеть результаты своего труда, что особенно актуально для специалистов именно кадровой службы, поскольку их труд зачастую недооценивается работодателями.

Список источников:

1. Алехина Л.Л., Воропаева Е.А. Нематериальная мотивация трудовых ресурсов // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2016. - №5 (17). - С. 9-13.
2. Быченко Ю.Г., Баландина Т.М. Развитие потенциала работников современных предприятий [Электронный ресурс] // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-potentsiala-rabotnikov-sovremennyh-predpriyatiy>.
3. Голоктионов Д.А. Роль мотивации в системе управления персоналом предприятия // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2015. - №2 (12). - С. 215-218.
4. Дроздов О.А. Человеческий капитал: есть ли пределы расширения трактовки? // Проблемы современной экономики. – 2013. - №1. - С. 33-37.
5. Евсева А.А. Мотивация персонала: новые и нестандартные решения // Управление человеческим потенциалом. – 2013. – №3. – С. 184-188.
6. Зарецкий А. Мотивация труда: кризис можно преодолеть [Электронный ресурс] / Человек и труд. – Режим доступа: <http://chelt.ru/new/?p=2510>.
7. Лавриненко А.А., Голоктионова Ю.Г. Инновационные формы управления персоналом // Экономическая среда. - 2014. - №1 (7). - С. 53-57.
8. Методы поддержания работоспособности персонала [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m152/8_1.htm.
9. Развитие творческого потенциала предприятия [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/49348/ekonomika/razvitie_tvorcheskogo_potentsiala_predpriyatiya.
10. Серединцева А.А. Система мотивации персонала в России и за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/.
11. Творческий потенциал работника [Электронный ресурс] // Управление персоналом. – Режим доступа: <http://upravlencam.ru/page82/page100/index.html>.
12. Травин В.В, Дятлов В.А. Сущность мотивации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rb-edu.ru/library/articles/articles_358.html.

УДК 677.07:[658.628+658.62.018]

Тюхова Р.В., Щекотихина Л.А., Пряхина О.И.

**АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ АССОРТИМЕНТА И
УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДЕТСКИХ ЧУЛОЧНО-НОСОЧНЫХ ИЗДЕЛИЙ**

Тюхова Раиса Васильевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: raisa.tyukhova@mail.ru

Щекотихина Любовь Александровна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: lyubasha803@mail.ru

Пряхина Ольга Ивановна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: priahina.olga2016@yandex.ru

Данная статья посвящена развитию ассортимента и улучшению качества детских чулочно-носочных изделий на современном этапе с учетом потребительских предпочтений по различным признакам. Актуальность данной статьи обусловлена необходимостью выявления потребительских предпочтений на чулочно-носочные изделия детей разных возрастных групп и улучшению качества изделий. Также некоторое внимание уделено соответствию предлагаемого ассортимента изделий детского населения разных социальных групп. С целью выявления улучшения качества изделий проведена их оценка, классификация и градация пороков, частота встречаемости пороков и их влияние на качество детских чулочно-носочных изделий. На основе полученных данных внесены рекомендации с учетом потребительских предпочтений. По нашему мнению, необходимо систематически проводить социологический опрос потребителей с целью выявления соотношения качество-цена.

Ключевые слова: ассортимент, качество, детские чулочно-носочные изделия, пороки, переплетения, идентификация.

На сегодняшний день, отечественный рынок чулочно-носочной продукции представляет собой динамично развивающийся сектор российской экономики, в отличие от периода 90-х годов прошлого века и даже начала XXI века. Подобная ситуация объясняется просто: постепенное увеличение платежеспособного спроса на данный вид потребительской продукции эффективно стимулирует развитие данной отрасли национальной экономики. Немалую роль в активизации развития рынка чулочно-носочной продукции сыграла и существенная модернизация производства, обновление ассортимента предлагаемой продукции, его приведение к европейским и мировыми стандартам. Таким образом, мы можем сказать, что чулочно-носочные изделия с позиции настоящего времени представляют собой вид трикотажной продукции, которая покрывает нижнюю часть тела человека, в том числе ноги и ступни. Иными словами, к названному нами виду трикотажной продукции относятся чулки, гетры, колготки и некоторые другие виды трикотажа. Неудивительно, что подобная продукция по своей сути является весьма благодатным полем деятельности для дизайнеров и самих производителей непосредственно. Варианты многочисленные – начиная с цвета чулочно-носочных изделий, их состава и заканчивая использованием новейших материалов и методов производства с применением современного высокотехнологического оборудования. Только это и позволяет производителям чулочно-носочных изделий выдержать постоянно нарастающую конкуренцию на отечественном рынке, особенно в свете членства Российской Федерации во Всемирной торговой организации, когда зарубежным производителям практически открыт доступ на отечественный рынок. И данная тенденция будет только усиливаться с каждым годом. Вопросы развития ассортимента чулочно-носочных изделий, повышения их качества не раз поднимались в различных научных публикациях [2; 3; 4; 6; 7], в том числе в научных трудах авторов [5; 8]. Регулирование взаимоотношений между производителем и покупателем

лем регулируются нормативно-правовым документом [1].

В связи с огромным разнообразием моделей, предлагаемых зарубежными и отечественными производителями, появляется необходимость отличного знания структуры и состава ассортимента данной группы товаров, а знание состояния и тенденций развития рынка позволяет выбрать правильное направление товарной политики торговой организации и поставщиков-изготовителей, в частности АО «Гамма»

Мы считаем целесообразным констатировать факт того, что анализируемый нами хозяйствующий субъект с позиции принадлежности по ОКВЭД является производителем, более точно – производителем чулочно-носочных изделий. Более детально процесс производства в рассматриваемом нами анализируемом производственном предприятии регулируется по нескольким компонентам качества. Процесс регулирования качества в АО «Гамма».

Необходимо отметить, что поставщик–изготовитель АО «Гамма» занимается изготовлением чулочно-носочных изделий. Производственный процесс в анализируемом нами производственном предприятии, которому принадлежит и сеть фирменных розничных магазинов, включает несколько этапов контроля качества: от испытания сырья в начале производственного цикла до ручного контроля качества готового изделия. Качество выпускаемых изделий подтверждается сертификатом соответствия международной системы менеджмента качества (ISO). АО «Гамма» регулярно, как правило, раз в год, становится победителем национального конкурса «100 лучших товаров России». Помимо прочего, начиная с 2013 года АО «Гамма» владеет сертификатом соответствия в рамках технического регламента Таможенного союза. На основании этого мы полагаем, что следует в обязательном порядке проанализировать следующие нижеизложенные вопросы:

- ключевые пути развития ассортимента и улучшения качества чулочно-носочных изделий, в том числе детских чулочно-носочных изделий, предлагаемых АО «Гамма»;
- описание факторов качества чулочно-носочных изделий;
- товароведное описание детских чулочно-носочных изделий и оценка их качества посредством органолептического и социологического метода;
- формирование обоснованных предложений для управленческого звена, которое позволит существенным образом повысить качество производимой продукции, что повысит конкурентоспособность АО «Гамма» на рынке потребительской продукции.

Проведение глубокого и систематического анализа современной научной литературы, посвящённой данному вопросу [2; 3; 4; 6; 7], позволят утверждать следующее. На данном этапе экономического развития ключевыми направлениями формирования ассортимента являются расширение, стабилизация, обновление, совершенствование, гармонизация. Необходимо не упускать из вида и постоянное проведение работ над повышением качества производимой продукции. На современном этапе имеются следующие направления улучшения качества трикотажных изделий, в том числе чулочно-носочных изделий:

- разработка и использование новых видов сырья;
- освоение в отрасли новых видов вязального, швейного оборудования отечественного и зарубежного производства и создание на этой базе новых видов полотен и изделий;
- модернизация действующего в промышленности оборудования с целью расширения его технологических возможностей и возможностей выработки рисунчатых переплетений;
- разработка и внедрение систем автоматизированного проектирования трикотажа;
- разработка новых технологических приемов и принципов вязания полотен и изделий на основе разнообразных оригинальных переплетений;
- разработка полотен новых структур, в том числе облегченных и имитирующих тканей;
- расширение ассортимента красителей и аппретов, которые используются для отделки трикотажных полотен и изделий;
- разработка новых видов отделки трикотажных полотен, которые позволяют изменять поверхность полотна, придавать ему новый гриф, изменять его свойства;
- обновление структуры ассортимента по художественно-колористическому оформ-

лению;

– изменение доли пестровязанных изделий с набивным рисунком при уменьшении гладкокрашенных;

– относительный рост трикотажных изделий с отделкой в виде аппликаций, вышивки, складок, а также с применением отделочных деталей-беек, тесьмы, кружева, фурнитуры и др.

Вышеуказанные нами направления тесным образом сопряжены и с детскими чулочно-носочными изделиями. Одним из главных направлений развития ассортимента и улучшения качества являются пряжа и нити разного волокнистого состава и структуры. В производстве используются как классические виды пряжи и нитей, так и смеси разного волокнистого состава (нити и пряжа многокомпонентных смесок), которые по-разному оказывают влияние на потребительские свойства, качество, ассортимент детских чулочно-носочных изделий.

По виду сырья чулочно-носочные изделия могут быть из пряжи хлопчатобумажной, шерстяной, полушерстяной, хлопкокапроновой, из обычных и текстурированных (эластик) капроновых нитей и их сочетаний, вводятся в смесь новые виды волокон, например такие, как бамбуковое. За счет изменения процентного содержания отдельных видов волокон одного и того же артикула, например добавление синтетического или натурального волокна, приводит к повышению качества изделия, что оказывает влияние на внешний вид и потребительские свойства изделия.

Необходимо отметить, что, применяя различные виды сырья на одном и том же рисунке, при одних и тех же цветовых сочетаниях, можно достичь совершенно различных эффектов. Применяются для изготовления трикотажных полотен новые виды пряжи и нитей: высокообъемной – из двух видов разноусадочных волокон, полушерстяной фасонной пряжи с начесом и многоцветным эффектом, полушерстяной комбинированной пряжи ровничного типа.

Большое значение в развитии ассортимента и улучшения качества чулочно-носочных изделий имеет влияние использования как классических, так и новых переплетений.

Разработка новых переплетений для традиционных трикотажных изделий связана как с повышением уровня их художественного оформления, так и с улучшением потребительских свойств (износостойкости, формоустойчивости, гигроскопичности и др.). В последние годы возрастает производство полотен с малой растяжимостью, высокой упругостью, малой усадкой – свойствами, обуславливающими длительное сохранение формы изделия. Такие полотна разнообразных структур вырабатывают с применением текстурированных нитей типа кримплен, мэлан, мэрон с последующей термофиксацией при температуре от 160 до 165 градусов по Цельсию. К настоящему времени на российском рынке производятся полотна новых структур: вельветоподобные, твидоподобные, тканеподобные, тканевязанные, двухслойные с эффектом вышивки и выстегивания. Основовязанные полотна с эффектом вышивки создаются в результате ввязывания в полотно резиновых жилок или нитей спандекс, создающих объемно-пространственную форму.

Выявлено, что обновление ассортимента идет по пути снижения материалоемкости (облегченные полотна). Новым также является создание полотен со сложным колоритом: использование в заправках нитей различных цветов (до 6-7), которые в переплетении производят впечатление ложно-одноцветных; применение пряжи секционного крашения (с изменением цвета по длине нити) и имитация пряжи секционного крашения путем сочетания искусственных и синтетических нитей разных цветов; изготовление полотен сложных комбинированных заравок и полотен из нитей, по-разному воспринимающих красители.

Одним из направлений в развитии ассортимента является отделка, под которой понимают комплекс химических и физико-химических воздействий на полотно для улучшения ее потребительских свойств. Анализ показал, что в предлагаемом ассортименте детских чулочно-носочных изделий используют основные виды отделки: гладкокрашенные, отбельные, набивные, пестровязанные и рисунчатые чулочно-носочные изделия.

На развитие ассортимента и улучшение качества изделий оказывают влияние разные

способы выработки, такие как круглые (бесшовные), хлопчатобумажные, с антигрибковой, антибактериальной, антиаллергической, антистатической и другими специальными обработками и использование современного оборудования. Чулочно-носочные изделия вырабатывают на различных машинах и применяют следующие виды переплетений: кулирная гладь, ластик, гладкие и рисунчатые покровные, плюшевые, прессузорные, жаккардовые, малораспускающиеся и др. Достижения научно-технического прогресса – мощный стимул обновления ассортимента потребительских товаров. Разработка принципиально новых товаров, не имевших ранее аналогов, а также товаров повышенного качества возможно в основном благодаря развитию науки, техники и технологии. Для постоянного усовершенствования применяют обновленные технологии изготовления чулочно-носочных изделий, в частности оборудование должно иметь все необходимые инновационные методы изготовления изделий.

В этой связи необходимо проанализировать данные таблицы, в которой представлены детские чулочно-носочные изделия АО «Гамма» (таблица 1).

Таблица 1 – Характеристика детских чулочно-носочных изделий по различным признакам.

Вид, артикул	Производитель	Волокнистый состав	Переплетение	Отделка	Размеры
Носки С767	АО «Гамма»	хлопок 80% полиамид 18% эластан 2%	ажурно-прессовое	отбеленные	12-14
Носки С384	АО «Гамма»	нитрон 63% шерсть 27% полиамид 9% эластан 1%	ажурно-прессовое на базе ластика	пестровязанные	12-14
Носки С22	АО «Гамма»	хлопок 77% полиамид 23%	покровное с переменной платировкой	пестровязанные	16
Носки С303	АО «Гамма»	хлопок 87% полиамид 12% эластан 1%	покровное с переменной платировкой	пестровязанные	16-18
Колготки С 506(Л)	АО «Гамма»	хлопок 85% полиамид 14% эластан 1%	ажурно-прессовое	отбеленные	74-80. 48, 11-12
Колготки С524(Л)	АО «Гамма»	хлопок 74% полиамид 24% эластан 2%	кулирная гладь	пестровязанные	122-128, 60, 19-20
Носки С702	АО «Гамма»	шерсть 50% нитрон 50%	кулирная гладь	гладкокрашенные	22
Носки С389(О)	АО «Гамма»	хлопок 74% полиамид 24% эластан 2%	ластик 1:1	гладкокрашенные	20-22

Из данных таблицы 1 видно, что большинство детских чулочно-носочных изделий изготовлено из неоднородной пряжи (сочетание натуральных и синтетических волокон) многокомпонентных смесок (от двух до четырех).

Данный факт можно оценить положительно, так как благодаря добавлению в состав синтетических волокон изделия становятся более эластичными, повышается их несминаемость и эстетичность.

При анализе данных выявлено, что в исследуемых образцах встречаются разнообразные переплетения: ажурно-прессовое, кулирная гладь, ластик 1:1, покровное с переменной

платировкой. Каждое переплетение создает определенный внешний вид, что в большей степени соответствует потребительским предпочтениям.

Преимуществом ажурных переплетений является их меньшая распускаемость благодаря сдвоенным петлям. В анализируемых изделиях выявлены следующие виды отделки: гладкокрашенная разных цветов, пестровязаная и отбеленная. Преимущественно – пестровязаная отделка с геометрическим орнаментом и цветочным дизайном. При анализе отдельных видов и артикулов было выявлено, что артикул С384 имеет 4-х компонентную смеску. Кроме того, они изготовлены ажурно-прессовым переплетением на базе ластика 1:1, что придает образ внешнему виду и малую распускаемость. Носки этого артикула имеют пестровязаную отделку, рисунок по композиции геометрический, разного размера, что придает своеобразный внешний вид и вызывает интерес у детей. Такой рациональный состав придает хорошие гигиенические свойства, устойчивость к истиранию и объемность.

Таким образом, в результате анализа исследуемых образцов детских чулочно-носочных изделий выявлено, что среди них преобладают изделия из неоднородной пряжи, пестровязанные по отделке, вместе с тем не представлены детские чулочно-носочные изделия пестровязанные с сюжетно-тематическим рисунком и комбинированным. В этой связи рекомендовано коммерческому отделу магазина вносить рекомендации поставщику-изготовителю по выпуску изделий в соответствии с запросами детского населения разных возрастных групп. С целью выявления тенденций улучшения качества детских чулочно-носочных изделий проведена оценка качества изделий органолептическим методом. Для оценки органолептическим методом были взяты несколько партий детских чулочно-носочных изделий поставщика ОАО «Гамма» (таблица 2).

Таблица 2 – Оценка качества детских чулочно-носочных изделий

Вид изделия	Поставщик	Получено	Проверено	Результаты проверки		Итого по партии		% к итогу	Пороки
				Нестандартные		шт	%		
				шт	%				
Колготки детские С143	АО «Гамма»	30	30	2	6,6	2	6.6	3,2	Непрерывный набор петель, пропуск шва, непрокрас
Колготки детские С 463	АО «Гамма»	10	10	1	10	1	10	1,6	
Носки детские	АО «Гамма»	15	15	-	-	-	-	-	
Легинсы детские	АО «Гамма»	7	7	-	-	-	-	-	
Итого		62	62	3	16,6	3	-	4,8	

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что из полученных и проверенных 62 детских чулочно-носочных изделий, среди которых такие виды, как колготки, носки, легинсы, в нестандартные было переведено 3 изделия, что составляет 16,6% от общего поступления. Это связано с наличием таких недопустимых пороков, как непрерывный набор петель, пропуск шва, непрокрас. Следовательно, в результате органолептической оценки поступивших партий товаров снижение качества выявлено у 3 изделий. Это составляет 16,6% от совокупного объема поступления.

Из полученных и проверенных детских колготок артикула С143 к нестандартным было отнесено 2 изделия, или 6,6%. Основной порок – непрокрас. Доля перевода в нестандартные составила 6,6%. Это равно 3,2% к общему объему поступления. Также были получены и

проверены детские колготки артикула С463, из которых к нестандартным по наличию такого порока, как непрерывный набор петель было отнесено 1 изделие (10%). Доля перевода в нестандартные – 10%, что составляет 1,6% к общему объему. Из полученных и проверенных 15 детских носков все отнесено к стандартным изделиям. В результате оценки качества детских легинсов ни одно изделие не было переведено в нестандартные. Также следует, что нестандартные изделия имеют наибольший удельный вес среди носков. Самый низкий процент наличия нестандартных изделий отмечен у поступивших и проверенных детских колготок артикул С143 (6,6%). Оценка качества детских чулочно-носочных изделий показала, что в изделиях встречаются пороки пряжи и нитей, вязания и отделки.

Представляло некоторый интерес провести классификацию и градацию пороков, проанализировать частоту встречаемости пороков пряжи и нитей, вязания и отделки (таблица 3).

Таблица 3 – Частота встречаемости пороков

№ п/п	Группа пороков	Частота встречаемости пороков	
		Количество	Доля, %
1	2	3	4
1	Вязание	3	50,0
2	Отделка	1	16,7
3	Пряжи и нитей	2	33,3
	Итого:	6	100,0

При анализе данных частоты встречаемости пороков: 50% занимают пороки вязания. Основные характерные пороки – незахваченные петли, стянутый шов. В связи с этим отделу ОТК следует предложить усилить контроль качества за технологическим процессом производства, в частности вязания. Кроме того, выявлены пороки пряжи и нитей, которые составляют 33,3%. Часто встречающимся пороком является отличающиеся нити. Поэтому ОТК следует предложить усилить входной контроль качества пряжи и нитей. Кроме того, с целью выявления потребительских предпочтений на детские чулочно-носочные изделия проведен социологический опрос, данные которого свидетельствуют о том, что социологические методы оценки качества изделий направлены на решение задач по оптимизации, т.е. совершенствованию и развитию направленной деятельности какой-либо функциональной организации, уровня качества выпускаемых изделий. На основе данных проведенного социологического опроса нами рекомендовано: руководству анализируемого хозяйствующего субъекта разработать систему мероприятий по проведению социологического опроса и систематически проводить социологический опрос, что будет способствовать выявлению потребительских предпочтений и выпуску изделий в соответствии с запросами разных возрастных групп детского населения. Также чтобы в дальнейшем не сталкиваться с конкурентами, предложено проводить анализ соотношения качества и цены, расширять ассортимент выпускаемых товаров, повысить требования к поставщику-изготовителю, который заинтересован в том, чтобы улучшить свою продукцию, не допускать к приемке и реализации изделия с недопустимыми дефектами.

Список источников:

1. Закон Российской Федерации «О защите прав потребителей» [текст с изменениями и дополнениями на 2016 год]. – М.: Эксмо, 2016. – 47 с.
2. Айлова Г.Н. Особенности производства трикотажных изделий: учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮурГУ, 2012. – 66 с.
3. Дзахмишева И.Ш. Идентификация и фальсификация непродовольственных товаров: учебное пособие. – М.: Дашков и К°, 2014. – 344 с.

4. Дремлюга О.А., Шеромова И.А., Железняков А.С. Новые методы и технические средства для обеспечения качества швейно-трикотажных изделий: монография. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2012. – 166 с.

5. Лыгина Н.И. Анализ потребительских предпочтений при приобретении текстильной продукции / Н.И. Лыгина, А.Д. Покусаева, А.А. Коротченкова и др. // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. – 2006. – №6. – С. 140-142.

6. Меньшикова В.К. Факторы, формирующие ассортимент и качество швейных и трикотажных товаров: учебное пособие. – Красноярск: КГТЭИ, 2011. – 199 с.

7. Сотскова О.П. Верхние трикотажные изделия: учебное пособие. – Иваново: Ивановский гос. политехнический ун-т, 2013. – 263 с.

8. Щекотихина Л.А., Тюхова Р.В. Основные направления в развитии ассортимента и улучшения качества трикотажных товаров // Экономическая среда. – 2015. – №2 (12). – С. 91-99.

УДК 331.108.2

Чупанова Ю.А.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ И ТАКТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Чупанова Юлия Александровна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Трудовой потенциал предприятия есть величина постоянно изменяющаяся. Под воздействием как объективных, так и субъективных факторов происходят изменения его количественных и качественных характеристик, которые определяют, насколько эффективно и качественно будет использоваться организацией данный трудовой потенциал. В связи с этим исследование уровня трудового потенциала, выявление особенностей и эффективности его использования являются наиболее важными и значимыми задачами любого предприятия. Путем выявления и устранения слабых сторон трудовой составляющей организация создает предпосылку для эффективной и конкурентоспособной хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: персонал, оценка, личность, группа, потенциал, управление, профессионал.

Вопросы, связанные с феноменом трудового потенциала работника и организации, в последнее время стали все чаще привлекают внимание и вызывают интерес не только ученых-теоретиков, но и практиков: работодателей, руководителей и специалистов в системе кадрового менеджмента. Это обусловлено многими факторами и особенно тем, что человеческие ресурсы уникальны и многогранны, обладают большими возможностями, формирующими трудовой потенциал человека.

Различные аспекты проблематики эффективности использования трудового потенциала и управления им нашли свое отражение в научных трудах многих отечественных исследователей: М.И. Бухалкова, Б.М. Генкина, А.Я. Кибанова, Е.Ю. Тихоновой, Л.В. Трункиной и многих других.

Трудовой потенциал сотрудника – это некая мера наличных трудовых ресурсов и возможностей личности, которые непрерывно и регулярно создаются в процессе всей ее жизни, в последующем реализуются в трудовом поведении и определяют его реальную стоимость, эффективность и результативность труда. Исходя из имеющегося у человека трудового потенциала, обладая и используя его, он становится членом общества, реализует фундамен-

* *Научный руководитель: Алёхина Лариса Леонидовна, к.э.н., доцент; e-mail: allar9372@mail.ru*

тальные формы своей жизнедеятельности. Управлять – значит предвидеть и использовать. Управление трудовыми ресурсами в организации предполагает управление трудовым потенциалом сотрудника, поскольку именно он выступает созидательной силой.

Трудовой потенциал сотрудника является достаточно сложной и многосодержательной системой, которая возникает, формируется, развивается, корректируется посредством сотрудничества и взаимодействия конкретной личности сотрудника с социально-технической и экономической средой. Такая среда создается разнообразными условиями и обстоятельствами, в её основе функционируют другие работники, обладающие трудовым потенциалом. Каждая организационная среда создается и используется технико-технологической, материальной, информационной и другими базами, условиями труда, системой в целом, которая способствует обеспечению воспроизводства умственных и физических затрат.

Разновидности трудового потенциала приведены на рисунке 1.

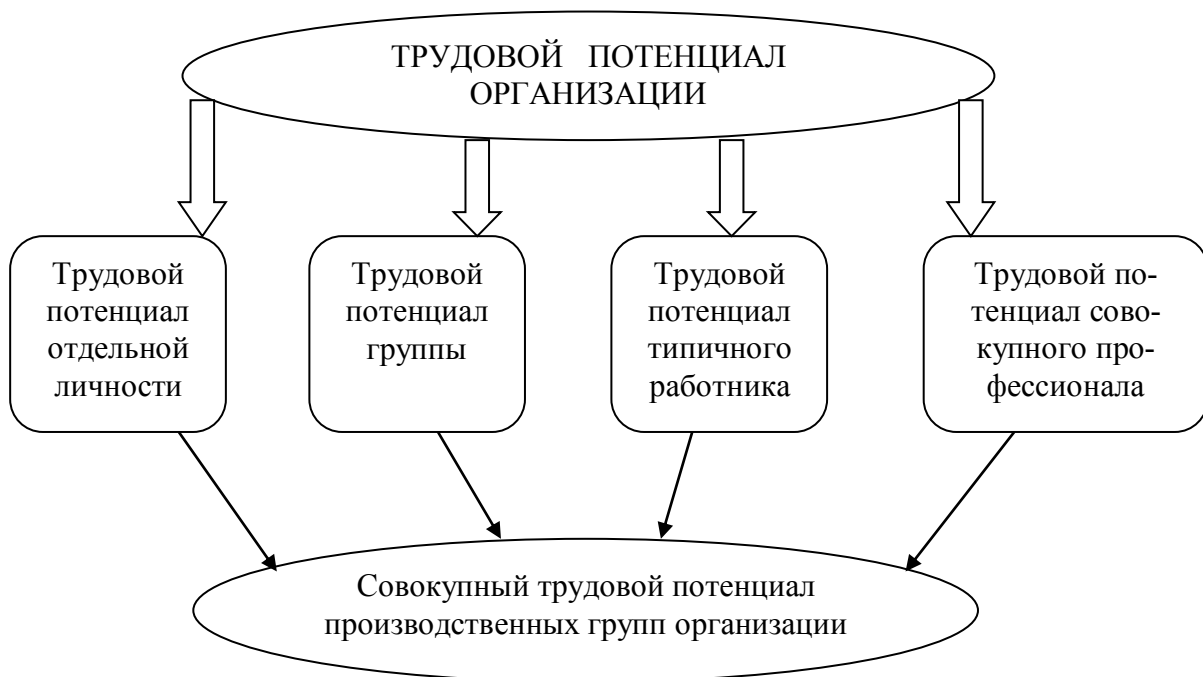


Рисунок 1 – Классификация трудового потенциала организации

Так, в основе трудового потенциала отдельной личности находится трудовой потенциал конкретного работника, имеющего определенные качества и характеристики. Трудовой потенциал группы работников предполагает собирательную систему качеств какого-либо конкретного трудового коллектива. Данная система качеств связана с обязательным взаимодействием, взаимозависимостью и взаимодействием членов трудового коллектива. К вышеупомянутым качествам можно отнести уровень образования, квалификации, компетенции и т.п. работника организации. Трудовой потенциал типичного работника означает возможности среднестатистического сотрудника, существующего на определенной территории в определенный период времени. И, наконец, трудовой потенциал совокупного профессионала есть потенциал профессионального сообщества организации.

Совокупный трудовой потенциал производственных групп работников организации включает множество отдельных коллективных потенциалов, существующих в определенном месте в конкретное время. Носителям данного потенциала выступает множество групп как совокупный носитель коллективного трудового потенциала.

Итак, как видим из рисунка 1, существуют два фундаментальных уровня трудового потенциала организации. Во-первых, трудовой потенциал сотрудника организации, во-

вторых, трудовой потенциал отдельной общности, т.е. коллектива или группы работников либо организации или общества в целом.

Формирование трудового потенциала представляет собой, с одной стороны, самостоятельный процесс, начинающийся с определения потребности в персонале и заканчивающийся наличием в организации персонала, отвечающего всем требованиям данной организации и являющегося источником ее дальнейшего развития. С другой стороны, это часть единого процесса, где формирование трудового потенциала является лишь первой ступенью, на основе которой и будет осуществляться дальнейшее развитие и использование персонала организации.

Трудовой потенциал организации формируется на основе комплекса его психофизиологического, квалификационного, творческого и личностного потенциалов. Поэтому одной из важнейших задач управления является оценка уровня трудового потенциала и создание условий в процессе деятельности предприятия, позволяющих каждому работнику полностью раскрыть свой трудовой потенциал, а для этого, в первую очередь, необходимо оценить уже имеющийся уровень потенциала и создать систему, мотивирующую его повышение. Это особенно важно в процессе стратегического управления персоналом и определении тактики развития трудового потенциала организации.

Трудовой потенциал можно оценить с двух сторон: количественной и качественной. Для того чтобы охарактеризовать его с количественной стороны, используются такие показатели, как численность персонала организации в целом и подразделений в отдельности; состав работников по категориям; половозрастная структура персонала; состав по стажу работы; показатели движения персонала (текучести кадров); показатели использования рабочего времени, эффективности и результативности трудового потенциала.

Для оценки с качественной стороны рассчитываются показатели квалификационно-образовательного уровня работников, трудовых навыков, знаний и умений работников, показатели состояния здоровья, личностных характеристик персонала и т.д.

Данные показатели являются основой оценки трудового потенциала. Однако, по мнению большинства ученых, единой методики для анализа и оценки трудового потенциала нет, поэтому разработка единой и практически обоснованной методики оценки является одной из главных проблем в исследовании персонала организации и всех ее составляющих.

На основе обобщения различных источников выделяют следующие методы, используемые для оценки трудового потенциала организации:

1. Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала;
2. Кластерный метод, или метод с использованием эталонов;
3. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны;
4. Коэффициентный метод;
5. Интегральная оценка трудового потенциала.

Метод балльной оценки, по мнению многих авторов, является одним из самых простых и доступных. При данном методе отдельные компоненты трудового потенциала или его характеристики выражаются соответствующими количественными значениями (баллами) в определенных пределах, например, по пятибалльной шкале или шкале, индивидуальной для каждого компонента. Как правило, на практике оценка таким методом происходит лишь по таким компонентам, как возраст, пол, состояние здоровья, уровень образования и творческой активности, производственный стаж и т.п.

Кластерный метод, или метод оценки с использованием эталонов, также основан на методе балльной оценки, но дополняется ранжированием баллов внутри оценочной шкалы на определенные группы с распределением на оптимальный, приемлемый, средний и худший диапазоны значений.

Методики оценки с количественной стороны позволяют оценить трудовой потенциал с помощью обобщающего объемного показателя. Один из таких показателей – показатель совокупного потенциального фонда рабочего времени, измеряемый в человеко-часах. Оце-

нить трудовой потенциал с количественной стороны можно, делая акцент на производительности труда. Отдельно выделяется стоимостная оценка трудового потенциала организации исходя из затрат на заработную плату и материальное поощрение персонала, его обучения, переподготовки и повышения квалификации. Данные показатели очень просты в применении, но они не отражают качественной стороны трудового потенциала персонала.

Для того чтобы оценить трудовой потенциал работников с качественной стороны, используется метод коэффициентов, в ходе которого выделяются определенные факторы оценки и определяются нормативные значения этих факторов для различных групп. Фактический результат соотносится с нормативом, который дает возможность проводить сопоставление и оценку работников в виде коэффициентов.

Коэффициентный метод оценки трудового потенциала включает в себя оценку различных составляющих трудового потенциала как количественных, так и качественных.

Направлениями оценки трудового потенциала с помощью данного метода являются анализ коэффициентов обеспеченности трудовыми ресурсами.

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами включает в себя анализ абсолютных показателей в динамике; диагностику общей численности персонала и ее структуры, а также изменения их в динамике; расчет коэффициента обеспеченности трудовыми ресурсами, который является отношением плановой численности к фактической; анализ движения рабочей силы с помощью соответствующих коэффициентов.

Обобщенную оценку трудового потенциала дает метод интегральной оценки. Подобная оценка трудового потенциала отражает совокупность компонентов, которые отражают как количественную составляющую трудового потенциала, так и качественную в одном обобщающем показателе.

Для оптимального управления трудового потенциала в организации актуальным и комплексным методом оценки является интегральная оценка трудового потенциала. В рамках методики интегральной оценки трудового потенциала необходимо рассчитать перечень показателей, которые содержат в свою очередь показатели оценки по двум группам:

- показатели обеспеченности кадрами и профессионально-квалификационные качества работников;
- показатели социокультурной (личностной) характеристики трудового потенциала персонала.

Итак, к показателям первой группы относят: обеспеченность кадрами (численность персонала за отчетный год, плановая численность); обеспеченность квалифицированными кадрами (средний разряд рабочих, средний разряд работ для рабочих); коэффициент использования рабочего времени (фактический фонд рабочего времени, плановый фонд рабочего времени); уровень доходности (прибыль от основной деятельности, заработная плата и затраты на социальные выплаты и услуги); средний коэффициент выполнения норм (сумма процентов выполнения норм каждым рабочим; численность рабочих); коэффициент текучести кадров (численность уволившихся работников, среднесписочная численность).

Показатели второй группы включают: средний возраст, т.е. возраст конкретного работника с учетом общей численности персонала; средний стаж; уровень образования (численность работников с высшим и средним профессиональным образованием) также с учетом общей численности персонала; коэффициент состояния здоровья как совокупное количество невыходов на работу по болезни с учетом общего фонда рабочего времени; коэффициент инновационной и творческой активности, рассматривающий численность работников, занимающихся изобретательством, рационализаторством с учетом общей численности персонала.

Таким образом, показатели первой группы интегральной оценки (обеспеченности кадрами и профессионально-квалификационные качества работников) – обеспеченности кадрами и профессионально-квалификационные качества работников включают в себя оценки общей обеспеченности кадрами и квалифицированными кадрами; коэффициент использования рабочего времени; уровень доходности труда; средний коэффициент выполнения

норм; коэффициент текучести кадров. Социокультурная составляющая трудового потенциала персонала состоит из таких показателей, как средний возраст работников, средний стаж работы, уровень образования, коэффициент состояния здоровья и коэффициент инновационной и творческой активности.

По итогам расчета данных групп показателей определяется комплексная оценка трудового потенциала, которую можно определить путем суммирования взвешенных оценок показателей. Предполагается, что сумма весов должна быть равна единице. Достоверность итогового результата во многом связана с особенностями процедур определения весовых коэффициентов. Установить их значимость можно или расчетным путем, или полностью полагаясь на мнения экспертов.

Данную оценку необходимо рассчитывать за ряд периодов, чтобы проследить динамику, своевременно выявить причины, препятствующие развитию деятельности предприятия, принять меры по их устранению и разработать эффективные мероприятия по управлению трудовым потенциалом.

Таким образом, в основе стратегического и тактического управления трудовым потенциалом организации лежит оценка трудового потенциала, которая в свою очередь состоит из следующих этапов:

1. Выделение особо значимых составляющих трудового потенциала;
2. Определение показателей по данным составляющим;
3. Определение коэффициентов и расчет показателей за определенный промежуток времени;
4. Проведение покомпонентного анализа динамики показателей в течение выбранного периода;
5. Определение взаимосвязи между составляющими и их влияние каждой на трудовой потенциал;
6. Выявление наиболее значимых проблем и определение путей их решения.

Изучив мнения различных авторов и подходы к понятию трудового потенциала, можно утверждать, что трудовой потенциал предприятия – это комплексное понятие, которое отражает не только профессиональные и личностные характеристики работника или группы работников, но и содержит множество взаимосвязанных составляющих, образующих единую целостную систему.

Для обеспечения нормального функционирования деятельности организации необходим комплексный контроль над всеми ее составляющими, которые при системном управлении и взаимодействии, так или иначе, достигают определенных результатов. Успешность этих результатов будет зависеть от рабочей силы – основы трудового потенциала, а значит, необходимость его стратегического и тактического управления является важным аспектом в деятельности любого предприятия.

Список источников:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.
2. Тихонова Е.Ю. Методические аспекты оценки трудового потенциала // Вестник ТИСБИ. - 2012. - №1 (49). - С. 80-89.
3. Труфанова К.В. Основы управления трудовым потенциалом организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. - №4. – С. 351-354.
4. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
5. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.

УДК 005.63:161.225.23

Алехина Л.Л., Чупанов А.С.

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Алехина Лариса Леонидовна, кандидат экономических наук, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Чупанов Андрей Сергеевич, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Экономический и финансово-хозяйственных процесс динамичен, и условия его функционирования как объекта управления постоянно изменяются, что приводит к возникновению разных организационных ситуаций и проблем, которые зачастую являются наиболее опасными для хозяйствования предприятия и сопровождаются нарушением процесса функционирования отдельных элементов управляемого объекта. Все это обуславливает необходимость принятия адекватных управленческих решений. В этой ситуации наиболее актуальным является вопрос формирования таких решений, которые были бы наиболее качественными, оптимальными, результативными и эффективными. В этой связи представляет особый интерес проблема профессионализма и квалификации работающего и управленческого персонала, принимающего различные организационные решения. Очевидно, что в течение последних десятилетий возрастает роль оценки персонала в системе управления предприятием, ее информационное и мотивационное значение.

Ключевые слова: оценка, персонал, метод, ассесмент-центр, ассессор, программа, компетенции.

Управление коммерческим предприятием предполагает целенаправленное влияние управляющей системы на финансово-экономическую и коммерческую деятельность организации в целом и его подразделений с целью обеспечения оптимального функционирования и развития, создание для персонала оптимальных условий труда, удовлетворение их основных потребностей, играющих мотивационную функцию в процессе труда. За последние годы особенно возрастает роль оценки персонала в системе управления предприятием, ее информационное и мотивационное значение. В оценке как мощном технологичном инструменте в руках сотрудника и особенно менеджера заложены основные возможности принятия эффективных управленческих решений и в связи с этим опосредованного влияния на конечный результат функционирования коммерческой организации в целом. Таким образом, особенно актуальной представляется проблема разработки новых методов и способов деловой оценки персонала организации, обеспечивающих проведение эффективной оценки персонала и принятия на этой основе верных оптимальных управленческих решений.

Оценка персонала является его комплексной диагностикой профессиональных, личностно-деловых качеств работников разных уровней. Деловая оценка сотрудников организации выполняет ряд содержательных и важных функций:

- позволяет сформировать и поддерживать позитивный и способствующий продуктивной работе социально-психологический климат в коллективе;
- своевременно нейтрализовать зоны напряженности в организации и структурных подразделениях и устранить возникающие дисфункции;
- разрабатывать адекватные программы группового и индивидуального обучения;
- оценить реальный трудовой потенциал работника и организации;
- предоставить гибкую систему трудовой мотивации.

В процессе проведения деловой оценки измеряется уровень компетентности профессионала. В связи с этим основные направления оценки выглядят следующим образом (рис. 1).



Рисунок 1 – Основные направления деловой оценки персонала организации

Согласно рисунку, деловая оценка персонала является системой целенаправленных действий по кадровой диагностике в организации и выявлению степени соответствия профессиональных и личностно-деловых качеств, характеристик и возможностей сотрудников требованиям организации, структурного подразделения, рабочего места или занимаемой должности.

В контексте кадровой политики организации особенно становится понятен смысл и содержание деловой оценки персонала, которую и реализует непосредственно организация и ее персонал. Оценка персонала на предприятиях и в организациях проводится регулярно. Она является достаточно трудоемким процессом, который содержит три базисных составляющих элемента:

- предварительная подготовка;
- непосредственно проведение фактического оценивания персонала;
- анализ полученных результатов.

При этом в процессе деловой оценки проверяются не только результаты труда сотрудников, но и их поведение, и компетенции в целом. В связи с этим выделяется широкий спектр способов и методов оценки персонала в организации. Среди них обозначим наиболее распространенные методы оценки персонала.

1. Метод анкетирования, когда члены группы, анализирующие трудовую деятельность персонала, совместно с руководством организации разрабатывают анкету на выявление тех или иных качеств или компетенций у сотрудников. Данный метод будет актуален на этапе отбора кадров в организации.

2. Метод сравнения по парам, когда сотрудники расставляются в определенной последовательности при одновременном сравнении каждого работника с другим работником. В результате проведенного сравнения осуществляется выбор лучшего в паре.

3. Метод рейтинга, позволяющий оценить личные качества каждого оцениваемого работника путем разбиения рабочего процесса и трудовых функционалов на отдельные компоненты. Данный метод осуществляется посредством шкалирования личных качеств сотрудника, где шкалами выступают функции отдельно взятого работника. Таким методом дается оценка сотрудника на соответствие занимаемой им должности.

4. Метод «360 градусов», или круговая оценка, когда оцениваемый сотрудник рассматривается с разных сторон руководством, коллегами и подчиненными.

Методология оценки персонала является достаточно трудоемким процессом. Поэтому каждая организация выбирает для себя и своего персонала тот набор средств и методов, который необходим ей с точки зрения желаемого результата с учетом специфики и целей ее деятельности.

Основные цели оценки персонала в организации представим в следующем виде (рис. 2).

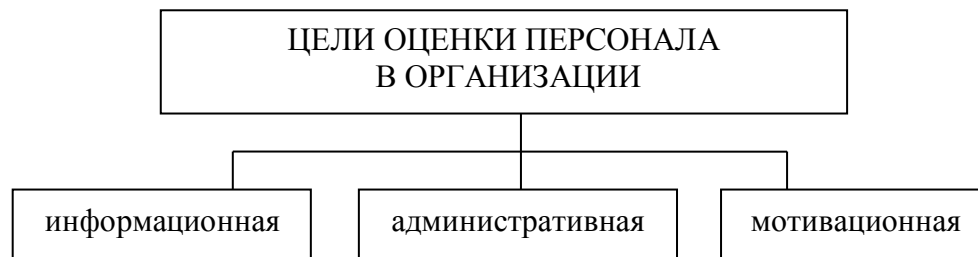


Рисунок 2 – Основные цели деловой оценки персонала в организации

При проведении деловой оценки персонала в организации необходимо основываться на системном подходе, обеспечивающем использование и рассмотрение данного процесса как управленческой технологии. В процессе проведения деловой оценки в целях обеспечения эффективности оценочных программ важно разработать стратегию проведения оценки, т.е. принять решение по следующим вопросам:

- 1) охват персонала;
- 2) частота проведения деловой оценки персонала;
- 3) ответственность за качество проведения оценки персонала;
- 4) использование результатов оценки.

Стратегическое проведение деловой оценки персонала способствует мотивационной доминанте, которая реализуется как влияние оценки на материальное вознаграждение сотрудников, поскольку взаимосвязанность деловой оценки и оплаты труда последовательны и очевидны.

В сложившихся условиях хозяйствования и функционирования современных предприятий и организаций для объективной и комплексной оценки персонала на всех этапах кадрового менеджмента широко применяется технология ассесмент-центров. Данная технология является сложной, трудоемкой и дорогой процедурой. В связи с этим использование ассесмент-центров целесообразно исключительно на крупных предприятиях, успешно и стабильно работающих в наиболее прибыльных секторах экономики и возглавляемых руководством с высокой мотивацией на внедрение новых технологий оценки и развития трудовых ресурсов организации.

Ассесмент-центр, или центр оценки персонала, является новым современным методом оценки персонала, который дает возможность комплексно оценить трудовой коллектив организации, выявить потенциальные возможности сотрудников, проверить соответствие требованиям должностных позиций. Данные центры внедряют для точной оценки компетенций персонала во время проведения деловых игр, тестов и интервью. Ассесмент-центр как технология кадрового менеджмента предназначен для психологического консалтинга и кадрового аудита на предприятии.

Ассесмент-центр – это метод комплексной оценки персонала. Это не какая-то отдельная методика, а целая совокупность методик, позволяющая получить максимально объективную оценку компетенций сотрудников. Ассесмент-центр используется при приеме сотрудников на работу, назначении сотрудников на ключевые должности, принятии решения о соответствии сотрудника занимаемой должности и т.п.

Нередко ассесмент-центр проводится специализированными компаниями и их сотрудниками – ассессорами. Это обусловлено рядом причин. Во-первых, внешние эксперты независимы, беспристрастны и объективны по отношению к оцениваемым сотрудникам. Во-вторых, профессиональные ассессоры обладают достаточной квалификацией и опытом для подготовки и проведения ассесмент-центра. Но к оценке привлекают и менеджеров компании-заказчика.

Ассесмент-центр основывается на специальной программе, которая длится от нескольких часов до нескольких дней, применяет техники ранжирования для определения либо

соответствия сотрудников для конкретной работы, а также для установления степени пригодности персонала для продвижения в организации или необходимости в его развитии. Ассесмент-центр предполагает специально организованную процедуру оценки деловых качеств, знаний и навыков персонала. Ассесмент-центр является комплексной оценкой компетенций персонала, требуемых для работы в определенной должности или на определенном рабочем месте. Итак, ассесмент-центр – достаточно сложная процедура, которая включает в себя не только методы количественной и качественной оценки, но и комплекс различных развивающих активных методик (тренинги, деловые игры, творческие задания и другие мероприятия). Данные центры, помимо вышеизложенных функций, дают возможность одновременно проанализировать социально-психологические особенности личности и группы. Рассматриваемые методы с большим трудом подвергаются автоматизации и нуждаются в постоянном контакте оцениваемого сотрудника с тренером-экспертом, а также групповой работы в режиме реальной и стабильной коммуникации.

Поскольку ассесмент-центр непременно включает в себя деловую игру, это делает его похожим на тренинг. Однако задача тренинга сводится к развитию определенных умений и навыков. Тогда как перед ассесмент-центром такая цель не стоит. Его задача – предоставить участникам возможность проявить себя, а экспертам – максимально объективно их оценить. Кроме этого ассесмент-центр включает в себя биографическое анкетирование, описание профессиональных достижений, экспертное наблюдение и индивидуальный анализ бизнес-примеров: участнику дают конкретную ситуацию, его задача – выбрать оптимальную (на его взгляд) стратегию и тактику действий в этой ситуации. Несмотря на то, что ассесмент-центр – это комбинация стандартных и нестандартных методик оценки персонала организации, критерии оценки определены достаточно четко. Перед началом оценки ассесоры составляют и согласовывают с руководством компании список компетенций, которыми должен обладать оцениваемый сотрудник, и разрабатывается шкала оценки этих компетенций.

Ассесмент-центр выгодно отличается от других методик оценки персонала (тестирования, интервью и т.п.) тем, что он позволяет оценить сразу несколько параметров. Многие качества сотрудника можно оценить только при работе в команде, а ассесмент-центр дает такую возможность. Используя данную методику, можно оценить не только уровень компетентности сотрудника, но и его личностные особенности, особенности поведения, эффективность его деятельности, выполнение им должностных обязанностей и уровень достижения целей.

Несмотря на все свои преимущества, ассесмент-центр имеет и недостатки. Это достаточно дорогая и трудоемкая процедура, которую могут позволить себе далеко не все компании. Кроме того, процедура оценки довольно продолжительна (до нескольких дней), а это – потерянное рабочее время. Также еще и требуется время на подготовку наблюдателей из числа менеджеров – это примерно три дня, в которые они не будут выполнять свои непосредственные обязанности.

Готовых «рецептов» успешности прохождения ассесмент-центра нет. Поэтому к данной процедуре необходимо подойти очень серьезно и стратегически. Вместе с тем, на данный момент ассесмент-центр – одна из самых эффективных методик оценки персонала организации. Но трудоемкость и стоимость данной процедуры не позволяет использовать ее повсеместно. Поэтому выбор и применение данного способа оценки работодателя определяют ситуационно.

Проведение ассесмент-центра включает ряд обязательных этапов. Во-первых, подготовка самого проекта оценки персонала. Во-вторых, определение целей, сроков, объемов, возможных результатов оценки персонала, нормативное оформление процесса оценки. Здесь же важно издание внутренних приказов и распоряжений, регламентирующих оценочную работу согласно Трудовому кодексу РФ, личное извещение оцениваемых сотрудников перед началом проведения оценки. Данный этап завершается заключением договоров на проведение работы, анализом трудовой деятельности сотрудников и формулированием критериев

данной оценки. В-третьих, составление организационного плана проведения оценки персонала, обозначение и заявление требований и ограничений. Результатом третьего этапа выступает формулировка критериев оценки персонала. В-четвертых, обучение представителей организации, а именно: оценщиков и наблюдателей для выработки у них конкретных умений и навыков для работы в центрах оценки и последующей кадрово-диагностической работы в организации. В-пятых, проведение центра оценки. В-шестых, обработка и анализ полученных результатов в формализованном виде.

Итак, диагностическая программа, реализуемая в рамках мероприятий ассесмент-центра, в идеале должна включать в себя исследовательскую и доказательную части. Так, программа оценки должна обеспечивать процесс ассесмента на всех его этапах: тестирование, мониторинг и результирующее оценивание персонала организации.

Таким образом, ассесмент-центр позволяет оценить индивидуальную мотивацию через потребности, ожидания, цели и интересы сотрудников. Ассесмент-центр позволяет сформировать кадровый резерв из сотрудников с высоким уровнем оценки. Данный способ оценки персонала обладает высокой объективностью, приближенностью решаемых задач к реальным условиям работы, а также позволяет объективно оценить личностный потенциал работников, их сильные и слабые стороны. Значимым преимуществом ассесмент-центра является объективность процедур, измеряющих всех участников оценки по определенным качествам или способностям с использованием единого стандарта как инструмента оценки. Оценка посредством ассесмент-центра предоставляет участникам равные возможности для демонстрации своих профессиональных и личностно-деловых качеств и трудового потенциала. Для реализации ассесмент-центра руководству организации необходимо оценить его достоинства и недостатки, а также собственные возможности на определенный момент времени.

Список источников:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 423 с.
2. Занько Д.М. Технология ассесмента как инструмент эффективной комплексной оценки персонала // Аппробация. – 2016. - №6 (45). – С. 196-203.
3. Захаров А.С. Ассесмент-центр и оценка методом 360 градусов: сравнительный анализ // Аппробация. – 2012. - №1-2. – С. 102-106.
4. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.
5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
6. Чуланова О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: монография. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 217 с.

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

УДК 336.711

Ручкина Е.В., Калинина Е.Л., Бирюкова Н.П.

ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНАЯ ПОЛИТИКА ЦБ РФ

Ручкина Елена Владимировна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: elena.57ru@yandex.ru

Калинина Елена Леонидовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; elena_kalinina_56@mail.ru

Бирюкова Надежда Павловна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: nadia.biryuskova2017@yandex.ru

Одним из важных средств эффективного создания экономики является наличие точного механизма денежно-кредитного регулирования, который даёт возможность Центральному банку Российской Федерации влиять на деловую активность, проводить контроль над деятельностью коммерческих банков, добиваться стабилизации денежного обращения. В настоящее время важную роль в регулировании денежного рынка и обеспечении устойчивости денежного обращения играет эффективная денежно-кредитная политика, реализуемая ЦБ РФ.

Исходя из сложности экономической ситуации, ЦБ РФ обязан осуществлять денежно-кредитную политику. Её основной задачей является стабилизация денежно-кредитных рынков, повышение конкурентоспособности банков и использование их стабилизирующего влияния на реальный сектор экономики. В совершенстве денежно-кредитная политика призвана гарантировать устойчивость цен, абсолютную занятость и финансовое благополучие населения. Необходимо помнить о том, что денежно-кредитная политика – весьма сильный и необычайно серьезный механизм, поддержка которого позволит справиться с кризисом и сформировавшимся в экономике неблагоприятными тенденциями.

Ключевые слова: денежно-кредитная политика, денежная масса, экономический рост, инфляция, устойчивость, актуальность, развитие страны, инструменты.

Финансовый рынок России является неотъемлемым элементом функционирования всей национальной экономики. Современные проблемы финансового рынка в нашей стране глубоко изучены в следующих публикациях [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 9].

Денежно-кредитная политика – одно из четырех направлений единой финансовой политики государства, которая обеспечивает устойчивость экономики и результат экономического роста. Непосредственно она осуществляет контроль инфляции и рост денежной массы. Присутствие в Российской Федерации довольно высокого уровня инфляции и несбалансированного роста денежной массы обуславливает большой интерес к проблемам денежно-кредитной политики и актуальность данной темы.

Центральный банк Российской Федерации (далее – ЦБ РФ) является единственным органом денежно-кредитного регулирования. При разработке основных направлений денежно-кредитной политики государства должны быть приняты во внимание изменения, которые произошли в экономическом развитии страны за прошедший год или которые планируются в будущем году.

При проведении денежно кредитной политики Центральный банк Российской Федерации подразумевает принимать не только существующие инструменты, но и увеличить структуру, совершив набор способов контролирования и управления денежным предложением в соответствии с полностью складывающимися общеэкономическими обстоятельствами.

Денежные и кредитные методы государственного регулирования составляют денежно-кредитную политику. Денежно-кредитная политика – это часть единой государственной экономической политики, которая проявляется во влиянии на количество денег в обращении с целью достижения стабильности цен, занятости населения, увеличения реального объёма производства. Процесс реализации денежно-кредитной политики состоит из двух этапов.

Первый этап. Определение уровня ставок денежного рынка, который согласуется с достижением цели по инфляции.

Второй этап. Обеспечение сближения однодневных ставок денежного рынка с ключевой ставкой ЦБ РФ.

На сегодняшний день выбор этой политики может быть обозначен задачами поддержания стабильного курса рубля и уменьшения спроса на иностранную валюту, удержания и снижения уровня инфляции. Последствия от осуществления данной политики разные. Различают позитивные и негативные последствия. Позитивные последствия:

- стимулирование сбережений нефинансового сектора;
- деление предприятий по эффективности.

Негативные последствия:

- уменьшение объёмов кредитования;
- усиление спада в экономике;
- ухудшение ситуации с «плохими долгами»;
- снижение устойчивости банковской системы.

Средства, с помощью которых ЦБ РФ влияет на денежную базу и денежный мультипликатор и через них – на денежную массу, именуется инструментами денежной политики. В соответствии со ст. 35 Федерального Закона «О Центральном Банке РФ (Банке России)» такими инструментами являются [8]: процентные ставки по операциям Банка России; резервные требования; операции на открытом рынке; рефинансирование кредитных операций; осуществление валютных интервенций; установка ориентиров роста денежной массы; прямые количественные ограничения; эмиссия облигаций. В целях возрастания результативности инструментов денежно-кредитной политики ЦБ РФ продолжил деятельность, которая направлена на увеличение доступности операций рефинансирования для кредитных организаций, в том числе из-за возрастания перечня активов, которые используются в качестве обеспечения по операциям. К новейшим конфигурациям кредитования, получившим обширное продвижение в кредитной деятельности в последнее время, относятся такие, как лизинг, факторинг. Лизинг – соглашение о долгосрочной аренде движимого и недвижимого имущества, которое приобретено арендодателем для арендатора с целью его производственного использования при сохранении права собственности на него за арендодателем на весь срок договора. По истечении срока договора данное имущество может быть выкуплено арендатором по остаточной стоимости. Факторинг представляет собой переуступку банку неоплаченных долговых требований, которые возникают между контрагентами в процессе реализации продукта, выполнения работ, оказания услуг. В факторинговой операции принимают участие три стороны: факторинговая компания или факторинговый отдел банка; поставщик товара (кредитор); покупатель товара (заемщик). К полномочиям ЦБ РФ относятся установление порядка и условий рефинансирования и проведение операций кредитования кредитных организаций. Данные об объемах операций кредитования ЦБ РФ имеют следующий вид (таблица 1).

Таблица 1 – Объемы операций кредитования ЦБ РФ за 2015-2017 год, млн рублей.

Показатели	Годы			Темп роста 2017\2015 годы, %
	2015	2016	2017	
Кредиты овернайт	163793,57	135876,88	199876,44	122,03
Ломбардные кредиты	199654,66	235667,96	201765,89	101,06
Кредиты, обеспеченные золотом	2167	2541	2907	134,09
Внутридневные кредиты	53674888,77	57774243,78	7054638,75	131,43
Кредиты, обеспеченные активами или поручительствами	1760986,90	1786357,45	1537743,67	87,32

Методы денежно-кредитной политики представляют собой способы воздействия на критерии денежно-кредитной политики, которые осуществляются посредством применения определенных инструментов. Данные методы представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Методы денежно-кредитной политики

ЦБ РФ не способен исправить уровень динамики потребительских цен, на которую влияют структурные факторы в ходе определенного периода. Увеличение стоимости и тарифов на платные услуги обществу (жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт) стремительно влияет на динамику цен лишь с конкретным долговременным периодом.

Цели денежно-кредитной политики бывают первичными, тактическими и промежуточными.

1. Первичные:

- полная занятость;
- равновесный и стабильный экономический рост;
- внешнеэкономическая стабильность;
- стабильный уровень цен.

2. Тактические.

3. Промежуточные:

- согласованность с важными целями ЦБ РФ;
- измеримость;
- своевременность;
- контроль.

Последней целью денежно-кредитной политики, проводимой ЦБ РФ с Правительством Российской Федерации, является уменьшение инфляции и удержание её на низком уровне. Сущность механизма действия основных инструментов денежно-кредитной политики имеет следующий вид (таблица 2).

Таблица 2 – Сущность механизма действия основных инструментов денежно-кредитной политики

Инструмент	Сущность политики	Механизм действия
Учетная политика	Данная политика состоит в учете и переучете коммерческих векселей, передаваемых банковским сектором в ЦБ РФ, который в свою очередь получает их от хозяйствующих субъектов и населения в качестве обеспечения выданных кредитов. ЦБ РФ выдает кредиты на оплату полученных векселей и устанавливает официальную учетную ставку – процент, который взимается при их переучете. Учетная политика направлена на установление лимита кредитов для каждого кредитного учреждения банковского сектора. Все остальные процентные ставки по всем формам кредитов являются производными от учетной ставки	Регулируя уровень ставок, Центральный Банк РФ регулирует стоимость кредитов
Изменение нормы обязательных резервов	Определяются как определенный процент от общей суммы вкладов в коммерческих банках. Зависят от вида и величины вклада. Установление норм обязательных резервов обязывает банки хранить часть своих ресурсов на беспроцентном счете в Центральном Банке РФ	Увеличение нормы резервов ведёт к ограничению кредитных вложений банков и наоборот
Операции на открытом рынке	Покупка-продажа ЦБ РФ ценных бумаг за свой счёт	При покупке ЦБ РФ ценных бумаг увеличивается (при продаже уменьшается) объем собственных резервов коммерческих банков – изменяется стоимость кредита и спрос на деньги
Рефинансирование банков	Кредитование ЦБ РФ банков, в том числе учет и переучет векселей	Поддержание ликвидности банка
Валютные регуляции	Осуществление путем проведения валютных интервенций ЦБ РФ, т.е. купля-продажа иностранной валюты против российской на межбанковском или биржевом рынке для воздействия на курс рубля	Приобретая за счёт золотовалютных резервов национальную валюту, ЦБ РФ увеличивает спрос на неё, а значит, повышает её курс и наоборот. Повышение курса национальной валюты способствует расширению импорта продукции
Установление ориентиров роста денежной массы	Регулирование количества денег в обращении, определяемое величиной денежного агрегата	Исходя из предполагаемой динамики реального ВВП, уровня инфляции и скорости обращения денег
Прямые качественные ограничения ЦБ РФ (селективные инструменты)	Установление максимальных уровней ставок по отдельным видам операций и сделок, ограничение кредитований, замораживание процентных ставок и т.д.	Прямое ограничение применяется в исключительных случаях после проведения консультаций с Правительством РФ

В зависимости от состояния хозяйственной конъюнктуры выделяют два типа денежно-кредитной политики (рисунок 2).



Рисунок 2 – Типы денежно-кредитной политики

Рассмотрим каждый тип денежно-кредитной политики:

- экспансионистская (стратегия «недорогих средств») стратегия. Данная денежно-кредитная политика означает повышение масштаба кредитования, снижения контролирования над приростом числа средств в обращении, снижение налоговых ставок, снижение уровня процентных ставок. В настоящее время подбор данной политической деятельности отмечен стимулированием внутреннего спроса изготовления, предоставлением устойчивости банковского процесса;

- рестрикционная политика (стратегия «дорогостоящих средств»). Данная стратегия ориентирована на снижение предписания средств посредством ужесточения обстоятельств и лимитирования объёма кредитных операций. Её реализация сопровождается возрастанием налогов, сокращением муниципальных затрат, а кроме того иными способами, которые ориентированы на подавление стагнации экономики, а в некоторых вариантах - на оздоровление платёжного равновесия.

Главные направления денежно-кредитной политики состоят из следующих положений:

- краткая характеристика состояния экономики России;
- количественный анализ причин отклонения от целей денежно-кредитной политики, оценка перспектив достижения целей и обоснование их возможной корректировки;
- прогноз ожидаемого выполнения основных параметров денежно-кредитной политики;
- план мероприятий ЦБ РФ на предстоящий год по улучшению банковской системы РФ, банковского надзора, платёжной системы и финансовых рынков.

Эффективность денежно-кредитной политики в целом находится в зависимости от капитала страны. Поочередное осуществление бюджетной политики, которая ориентирована на градационное снижение недостатка и обеспечение долговременной сбалансированности и стабильности бюджетной экономики, станет положительно влиять на сохранение экономической и макроэкономической устойчивости с целью достижения цели денежно-кредитной политики.

Успешность осуществления стратегии денежно-кредитной политики в значительной степени обуславливается успешностью постановленных вопросов согласно формированию инфраструктуры экономических рынков и расширению их ёмкости. Центральный банк РФ проявляет интерес к совершенствованию российской национальной платёжной системы, бесперебойная и результативная работа которой, в т.ч. в содействии с иностранными платёжными концепциями, считается значимым обстоятельством увеличения действенности мер денежно-кредитного регулирования, предоставления экономической устойчивости, усовершенствования инвестиционного климата в стране.

Организация денежно-кредитной политики в Российской Федерации регулируется ФЗ «О Центральном Банке РФ». В Федеральном Законе «О Центральном Банке РФ» говорится, что денежно-кредитная политика является общегосударственной политикой, которая разра-

батывается и осуществляется Центральным банком РФ (во взаимодействии с Правительством РФ) [8]. В то же время ЦБ РФ исходит из анализа развития экономики за предшествующие периоды, программы социально-экономического развития на среднесрочную перспективу и необходимости обеспечения устойчивого долговременного экономического роста.

Проведём анализ динамики функционирования денежно-кредитной системы РФ в 2017 году. В рассматриваемый период предполагается, что при осуществлении новых методов будут сохранены антироссийские санкции. Даже в случае их отмены последствия санкций будут оказывать влияние. Кроме этого сохранятся и неблагоприятные глобальные тенденции. Также не исключён риск их дальнейшего углубления. Российский рубль показывает высокий рост, а уровень инфляции снизился до 3,9%. Исходя из этого ЦБ РФ рекомендует принять следующие меры по улучшению политики на период 2017-2019 годов:

- продолжение политики по снижению уровня процентной ставки до диапазона 5,4-8%;
- продолжение программы сокращения баланса путём продажи облигационного портфеля;
- осуществление малообъемной операции интервенции по покупке иностранной валюты для возобновления международных резервов страны.

Объем доходов федерального бюджета в первом полугодии 2017 года был равен 51,7% от прогнозируемого на 2017 год объема, утвержденного Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов». Дефицит составил 418,9 млрд рублей.

Объём кредитов и депозитов, прочих размещенных средств, предоставленных организациям, физическим лицам и кредитным организациям (в рублях и иностранной валюте), а также кредиты, предоставленные иностранным государствам, составили на 1 июля 2017 года 63843,7 млрд рублей.

Количество действующих кредитных организаций, которые имеют право проводить банковские операции, на 1 августа 2017 года равно 579 единицам, по сравнению с 1 августа 2016 года их количество сократилось на 73 предприятия, а по сравнению с 1 июля 2017 года – на 8 предприятий.

Денежно-кредитная политика ЦБ РФ имеет особое значение для России. Она способствует установлению в экономике общего уровня производства, характеризующегося полной занятостью и отсутствием инфляции.

Список источников:

1. Алексанова Т.Н. Организация управления в страховом деле / Т.Н. Алексанова, Л.А. Щекотихина, А.А. Гончаров и др. // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – №2 (10). – С. 203-209.
2. Борозенец В.Н. Денежно-кредитная политика Банка России в период кризисных явлений // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – Т.2. – №3. – С. 3-8.
3. Каранина Е.В. Марьина М.А. Деятельность Центрального банка Российской Федерации в качестве мегарегулятора финансовых рынков и обеспечение финансовой системы // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2015. – №12. – С. 327-335.
4. Пешкова Х.В. Денежно-кредитная политика государства и бюджет // Финансовое право. – 2016. – №4. – С. 21-23.
5. Силантьева А.В., Карликова Д.А., Пацук О.В. Денежно-кредитная политика // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2015. – №18. – С. 162-166.
6. Соловьева Ю.С. Денежно-кредитная политика России в условиях кризиса // Экономика и предпринимательство. – 2015. – №9-1 (62-1). – С. 391-395.
7. Сухарев А.Н. Денежно-кредитная политика Банка России в условиях внешнеэкономических шоков // Финансы и кредит. – 2015. – №48 (672). – С. 2-10.
8. Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)

№86-ФЗ от 10.07.2002 (ред. от 18.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.09.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37570/ (дата обращения: 19.10.2017).

9. Щербина О.Ю. Мегарегулятор финансовых рынков в России // Финансы и кредит. – 2015. – №34 (658). – С. 36-46.

УДК 336.226.322

Бирюкова Н.П., Сотникова А.А., Ручкина Е.В.

ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ВЫЧЕТЫ ПО НДФЛ И ПОРЯДОК ИХ ПОЛУЧЕНИЯ

Бирюкова Надежда Павловна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: nadia.biryuckova2017@yandex.ru

Сотникова Александра Алексеевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: alesota@yandex.ru

Ручкина Елена Владимировна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: elena.57ru@yandex.ru

Налогоплательщики налога на доходы физических лиц (НДФЛ) имеют льготы в виде имущественного вычета. Имущественный налоговый вычет – налоговое право, предусмотренное законодательством РФ, для людей, приобретающих или продающих жилье. Порядок его предоставления установлен статьей 220 главы 23 Налогового кодекса Российской Федерации. Иными словами, налоговый вычет представляет собой освобождение доходов, которые получены физическими лицами, от обложения налогом НДФЛ. Этот вычет предоставляется исключительно в отношении доходов, которые облагаются НДФЛ по ставке 13%. Налоговым кодексом РФ определены два способа получения имущественного налогового вычета. Первый способ: через своего работодателя, т.е. у налогоплательщика с заработной платы не будет удерживаться налог на доходы физических лиц в размере 13% до момента полной выплаты суммы вычета. Второй способ: через налоговую инспекцию после заполнения налоговой декларации 3-НДФЛ и предоставления необходимых документов: справки о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ с места работы, копии документа, подтверждающего право на жилье, копии платежного документа. Налогоплательщик должен также написать заявление на получение имущественного вычета. После проведения камеральной проверки (трех месяцев) налогоплательщику безналичным путем будет возвращен имущественный вычет в размере НДФЛ, удержанного у него на работе. Оставшаяся сумма имущественного вычета будет перенесена на следующий год (годы). Это зависит от суммы дохода налогоплательщика.

Ключевые слова: налог на доходы физических лиц, имущественный вычет, кадастровая стоимость, недвижимость, долевая собственность, налоговая декларация.

Вопросы налогообложения никогда не потеряют своей актуальности. Подтверждением тому служит целый ряд публикаций, среди которых мы можем выделить следующее [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9]. Правовые основы налогов регулируются в нашей стране следующим документом [1]. Рассмотрим вопросы налогообложения на конкретных примерах.

Налоговый имущественный вычет при продаже имущества.

С 2016 года срок, после которого при продаже имущества владелец освобождается от 13% налога, увеличился с трёх лет до пяти. Теперь прописано, что цена квартиры, с которой начисляется налог, должна быть не менее 70% от кадастровой стоимости, чтобы избежать занижения суммы.

Кадастровая стоимость – это расчётная величина, определяемая в результате государственной кадастровой оценки недвижимости с учетом информации о стоимости недвижимо-

сти на рынке и целевого назначения имущества.

До 01.01.2016 г. от уплаты НДФЛ освобождались сделки, при которых недвижимость находилась в собственности не менее трёх лет, а с 01.01.2016 г. сроки увеличились на пять лет. Изменения распространяются на сделки, заключенные с 1 января, и обратной силы не имеют.

Пример 1. Квартиру купили в 2012 г. и решили продать в 2016 г., в этом случае налог взиматься не будет. Но купившие собственность в 2016 году теперь обязаны ждать пять лет, чтобы продать квартиру без налога.

Этот закон ввели в основном для непрофессиональных инвесторов – тех, кто приобретал имущество для перепродажи.

Также с 01.01.2016 г. ввели новые ограничения на продажу недвижимого имущества по заниженной цене, то есть менее одного миллиона руб., для ухода от уплаты налога. Теперь учитывается кадастровая стоимость объекта. С 1 января при продаже недвижимости до истечения срока представляется налоговый вычет в сумме миллион рублей или в размере потраченной на приобретение объекта суммы.

Пример 2. Недвижимость продают за 850000 рублей, в этом случае налог не взимается.

Пример 3. Во время продажи квартиры за 1300000 налог будет взиматься с 300000 рублей, при этом с одного миллиона вычет не берут.

Правда, есть исключение. Три года для перепродажи квартиры остаётся для тех, кто овладел недвижимостью по договору дарения от близких; тех, кто владеет недвижимостью в результате приватизации или в результате передачи налогоплательщику ренты имущества по договору пожизненного содержания с иждивением.

С учетом того, что цена определяется по кадастровой стоимости, а налоговый вычет, на который может рассчитывать собственник в этом случае, составляет миллион рублей, и налоговые затраты получаются достаточно ощутимыми.

Имущественный налоговый вычет при приобретении жилого имущества.

Итак, имущественный налоговый вычет – это возвращение 13% от цены купленного имущества. Однако никак не больше двух миллионов руб., если имущество приобреталось после 01.01.2008 года, или одного миллиона руб., если имущество приобреталось до 01.01.2008 г. Если квартира приобретена до 01.01.2014 г., то налоговым вычетом можно воспользоваться только один раз по одному приобретенному объекту недвижимости, и это не зависит от его стоимости и возможности использования вычета в максимальной сумме. Если же квартира приобретена после 01.01.2014 г. и налогоплательщик до 01.01.2014 г. не обращался за получением своего налогового вычета, при этом стоимость жилья менее двух миллионов рублей, то он имеет право воспользоваться вычетом в максимальной сумме (2 млн руб.), при совершении сделок в будущем (по приобретению или строительству недвижимости). Налогоплательщик может обрести имущественный вычет только на неиспользованную ранее сумму до двух миллионов рублей.

Пример 1. Квартира куплена за 1 млн триста рублей. При этом имущественный вычет составит: 1 млн триста рублей (т.к. максимально возможная сумма вычета 2 млн руб.) умножить на 13% (НДФЛ), в итоге получится 169 тысяч рублей.

Пример 2. Квартира куплена за 2 млн шестьсот рублей. При получении права на имущественный налоговый вычет составит: 2 млн рублей (т.к. максимально возможная сумма вычета 2 млн руб.) умножить на 13% (НДФЛ), в итоге получается 260 тысяч рублей.

Во время покупки имущества в общей долевой или совместной собственности размер вычета будет делиться между совладельцами равно их доле. В случае покупки жилого дома, комнаты, квартиры в общую совместную собственность распределение между совладельцами имущественного вычета производится в соответствии с их согласованием. Если имущественный вычет предоставляется после 01.01.2014 г., то каждый получивший вычет в своей доле (максимум 2 млн. рублей), может получить свою неиспользованную часть в дальнейшем при оформлении сделок с недвижимостью.

Пример 3. Супруги купили недвижимое имущество за 1380000 рублей в общую собственность. $1380000 \times 13\% = 179400$. Эту сумму супруги могут распределить в равных долях, например, мужу - $179400 \times 50\% = 89700$ рублей, 50% жене.

Пример 4. Супруги приобрели квартиру за 2200000 рублей в совместную собственность. $2000000 \times 13\% = 260000$ рублей. Следовательно, супруги имеют право поделить эту сумму, $260000 \times 50\% = 130000$ рублей.

Также при взятии ипотечного кредита на приобретение или строительство имущественного жилья налогоплательщик может получить вычет в сумме расходов на погашение этого кредита. Если кредитный договор или договор займа заключен до 01.01.2014 г., то можно вернуть себе 13% от всей суммы выплаты процентов по ипотечному займу. Это право предоставляется без ограничения максимального размера, даже если по иным затратам на покупку квартиры налогоплательщику уже выплачивали имущественный вычет в его максимальном размере. До 01.01.2014 года получать такие вычеты можно было неоднократно, а с 01.01.2014 года только один раз и в пределах 3000000 рублей.

Налогоплательщик имеет право на имущественный налоговый вычет в двух случаях:

1. На приобретение или строительство жилого имущества или доли в них на территории РФ.

2. На выплату процентов по кредитам, израсходованным на покупку или строительство жилого имущества или доли в них на территории РФ, а также на погашение процентов по кредитам, полученных в целях рефинансирования кредитов.

Для получения имущественного налогового вычета по расходам по кредиту надо в обязательном порядке указать, что заемные средства выданы на покупку жилья. Если же это в договоре не указано, то налогоплательщик лишается права вернуть себе 13% от суммы расходов по кредиту (займу), так как не сможет доказать, что средства ушли на покупку квартиры.

При приобретении недвижимости и оформлении права собственности право на вычет возникает в том же году (за исключением квартир, купленных по договору долевого участия в строительстве – ДДУ). Право собственности возникает сразу после государственной регистрации, но не дальше 31 декабря включительно, а иначе право на вычет можно будет получить только в следующем году.

Пример 5. Куплена квартира, и налогоплательщик имеет право воспользоваться налоговым имущественным вычетом. Право собственности зарегистрировано 29.05.2016 г. Следовательно, право на вычет возникает в 2016 году. И вычет будет уменьшать доходы, полученные с 2016 года до полной выплаты суммы и в последующие годы.

Пример 6. Квартиру купили 25.07.2015 г., и налогоплательщик затянул с регистрацией. Квартиру зарегистрировали только 05.01.2016 г. Следовательно, право на вычет возникает только с 2016 года и последующие три года до полной выплаты суммы.

Но если налогоплательщик обратился за вычетом не в начале года, то и получать он сможет его только тогда, когда подал заявку. Так, например, обратившись за вычетом в марте месяце, получать вычет можно будет только с марта месяца, предыдущие месяцы не выплачиваются.

Право получение имущественного вычета возникает в любой момент в независимости от того, сколько прошло лет с момента покупки квартиры. Но вычет будет предоставлен по тем правилам, которые действовали в год покупки квартиры. Купив квартиру в 2016 году и обратившись за вычетом в 2020 году, налогоплательщик сможет вернуть налог только за прошедшие три года с момента обращения (то есть за 2017, 2018 и 2019 годы). Это правило не действует на возврат налога, уплаченного в годы до приобретения имущества.

Например, купив квартиру в 2016 году, налогоплательщик не вправе требовать вычета за 2015, 2014 и 2013 годы. Для возврата излишне уплаченного НДФЛ обращаться стоит в налоговый орган по месту регистрации.

Существуют три ограничения на получение имущественного вычета.

– Если недвижимость приобретена у взаимозависимого лица, то имущественный налоговый вычет не предоставляется. Взаимозависимое лицо – физическое лицо, близкий родственник (брат, сестра, ребенок и т.д.) (ст. 105.1 НК РФ.). Например, налогоплательщик приобрёл квартиру у близких родственников, то в вычете ему откажут.

– Если недвижимое имущество оплачивалось другими лицами, перед которыми у налогоплательщика никаких обязательств нет. Но если это лицо предоставило деньги на покупку квартиры в долг по договору займа, то вычет можно получить.

– В состав имущественного вычета нельзя включать расходы на приобретение имущества купленного за счет материнского капитала или же за счет выплат из регионального, федерального или местного бюджетов.

Например, налогоплательщик купил квартиру за 1 млн 400 тыс. рублей и из них 250 тыс. оплачено из материнского капитала. При этом имущественный налоговый вычет составит только 1 млн 150 рублей (1 млн 400 рублей минус 250 тысяч рублей).

Как получить имущественный налоговый вычет?

Имущественный налоговый вычет можно получить через своего работодателя (то есть с зарплаты не будет удерживаться налог на доходы 13% до момента полной выплаты суммы вычета) или через налоговую инспекцию.

Существует некий порядок получения вычета, для этого необходимо собрать пакет документов.

1. Заполнить налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ. Это документ или, другими словами, отчет о своих доходах и расходах. Он подается в налоговую инспекцию по месту регистрации.

Но если налогоплательщик будет обращаться за налоговым имущественным вычетом к своему работодателю, то такую декларацию заполнять не надо.

2. Получить справку по форме 2-НДФЛ. Получают ее в бухгалтерии по месту своей работы. Это документ, в котором содержится информация об удержанных и начисленных налогах за год.

Он также содержит сведения: о работодателе; о сотруднике; о доходе, облагаемом по ставке 13%; стандартные, имущественные и социальные вычеты с кодами; общую сумму доходов, удержанного налога и вычетов. Дело в том, что исправления в бланке не допускаются, и в случае ошибки справку переоформляют на чистом бланке.

Поэтому существуют частые ошибки. Например, подпись уполномоченного сотрудника бухгалтерии должна быть выполнена синей ручкой, и не при этом она не должна закрываться печатью, а зачастую подпись вообще отсутствует или дата указана не в том формате, и печать проставлена не в том месте. Так что при заполнении такой справки стоит быть крайне внимательным. При получении вычета у работодателя эту справку также брать не надо.

3. Подготовить копии документов, которые подтверждают право на жилье (договор или свидетельство).

4. Подготовить копии платежных документов, которые подтверждают затраты при приобретении недвижимости или о погашении процентов по кредиту, займу или ипотеке.

Если же имущество было приобретено в общую собственность, то необходима копия свидетельства о браке и письменное заявление договоренности о распределении вычета.

5. Написать заявление на получение имущественного вычета. Это документ, содержащий прошение на вычет. Он подается в письменной и устной формах в государственный орган, в орган местного самоуправления или же должностному лицу.

4. Иные моменты.

Во время покупки квартиры в строящемся доме составляется инвестиционный договор, по которому владелец назначается соинвестором. В таком случае вычет не возможен, так как дом не сдан и акт передачи не оформлен.

Инвестиционный договор – документ, подтверждающий взаимоотношения заказчика

и инвестора.

До 2014 года при оформлении доли собственности на несовершеннолетнего ребенка долю этого вычета можно было получить только после достижения им совершеннолетия. Но с 2014 года закон поменялся. И теперь вычет за ребенка имеют право получить сами родители.

До 2012 года пенсионеры вообще не имели права на имущественный вычет, так как не получался доход, облагаемый НДФЛ. Однако закон изменили, и на данный момент пенсионеры имеют право получить имущественный вычет за три предыдущих года с момента возникновения права на вычет. Возникают две ситуации: это работающий и неработающий пенсионер. Если пенсионер работает, то он имеет право получить вычет как за прошлые 3 года, так и с момента возникновения права на вычет.

Пример 1. Пенсионер, купивший квартиру и получивший право на вычет, все еще работает. Квартира куплена в 2015 году, значит, получить вычет он может за 2014, 2013 и 2012 годы или за 2016, 2017 и 2018 годы (не больше трех лет с момента обращения на вычет).

Неработающий пенсионер имеет право на получение вычета, только если он работал в течение трех лет до права на вычет.

Пример 2. Если выйдя на пенсию в 2014 году, собственник получает право на вычет в 2015 году, то вычет он имеет право получить, и это будут 2014, 2013 и 2012 годы.

Пример 3. Выйдя на пенсию в 2012 году и получив право на вычет в 2016 году, пенсионер не сможет получить выплату.

Список источников:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2 по состоянию на 1 января 2017 г.
2. Базилевич О.И., Дадашев А.З. Налоги и налогообложение. Практикум: учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2013. – 285 с.
3. Дадашев А.З. Налоги и налогообложение в Российской Федерации: учебное пособие. – М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 240 с.
9. Дом.РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ahml.ru/ru/> (дата обращения: 21.10.2017).
6. Крамаренко Л.А., Косов М.Е. Налоги и налогообложение: учебное пособие. – М.: Юнита-Дана, 2012. – 576 с.
7. Поляк Т.Б. Налоги и налогообложение. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 400 с.
8. Разъяснения [Электронный ресурс] // Портал «Ваши налоги». – Режим доступа: <http://vashnal.ru/clarification/nalog-na-dohody-fizicheskikh-lic/imushchestvennyy-vychet-0> (дата обращения: 21.10.2017).
5. Скворцов О.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие для студентов средних проф. учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 224 с.
3. Тарасова В.Ф., Владыка М.В., Сапрыкина Т.В. Налоги и налогообложение: учебник / под общ. ред. В.Ф. Тарасова. – М.: КноРус, 2012. – 488 с.

ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 342.553(470)

Бардовский В.П., Ермишина В.С.

РЕФОРМИРОВАНИЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бардовский Виктор Петрович, кандидат экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: bardovskijv@bk.ru

Ермишина Виктория Сергеевна, «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: vika-32rus@mail.ru

В современных условиях большое значение приобретает выбор наиболее эффективных для нашей страны форм местного самоуправления. От этого во многом зависит настоящее и будущее страны, так как именно в недрах местного самоуправления, непосредственно опирающегося на инициативу и активность граждан в решении актуальных для конкретной территории социально-экономических, политических, демографических, экологических проблем, кроется потенциал, способный обеспечить устранение многих кризисных явлений в жизни российского общества, придать ему дополнительные стимулы для развития. В статье рассматриваются основные направления реформирования местного самоуправления: введение законодательно установленной системы территориальной организации местного самоуправления; закрепление за муниципальными образованиями предметов введения; финансовое обеспечение полномочий органов власти каждого уровня.

Ключевые слова: реформирование местного самоуправления, территориальная организация местного самоуправления, организационная основа местного самоуправления, экономический механизм местного самоуправления.

В начале XXI века Россия начала проводить крупномасштабную административную реформу, направленную на совершенствование федеративных отношений и местного самоуправления. После принятия Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ органы власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований начали большую работу по реформированию местного самоуправления в стране.

Основные задачи, вытекающие из закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ, сводились к следующему:

- введение во всей Российской Федерации законодательно установленной системы территориальной организации местного самоуправления;
- закрепление за каждым муниципальным уровнем предметов введения;
- финансовое обеспечение полномочий органов власти каждого уровня.

Решение значительной части вопросов местного значения, связанных с необходимостью организации хозяйственной деятельности (в первую очередь в сфере коммунальных услуг), в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ возлагается на муниципальные образования. Городские и особенно сельские поселения часто не имеют необходимых денежных ресурсов для того, чтобы решить эти вопросы. В настоящее время эта проблема является актуальной: и федеральным и региональным властям необходимо создать условия, чтобы органы местного самоуправления располагали ресурсами для решений во-

просов местного значения [2].

Для обеспечения постоянного предоставления муниципальными образованиями услуг, особенно коммунальных, должны быть созданы правовые, материальные и организационные условия. Целесообразно передать муниципальным образованиям объекты государственной собственности, использование которых обеспечивает решение вопросов местного значения [5].

Ввиду того, что прогнозы социально-экономического развития субъектов Российской Федерации составляются с учетом социально-экономического развития муниципальных образований, а территориальное планирование поселений разрабатывается на основе социально-экономического развития территории, ставится задача наделения представительных органов власти субъектов Российской Федерации правом утверждать перспективные планы поселений. Это мера направлена на снижение волюнтаризма в градостроительной политике муниципальных образований [3].

В последние годы в стране в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ осуществлен ряд мер, направленных на развитие местного самоуправления. Вместе с тем основные задачи этого федерального закона реализуются медленно и не в полной мере. В настоящее время основными проблемами реализации Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ являются:

- несогласованность федерального, регионального и местного законодательства о местном самоуправлении;
- неполное законодательное обеспечение организации и функционирования местного самоуправления;
- несоблюдение нормативных актов о местном самоуправлении региональными муниципальными властями;
- принятие нормативных актов о местном самоуправлении региональными муниципальными властями, которые противоречат федеральному законодательству;
- низкая активность субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в реализации Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ;
- отсутствие четкого разграничения полномочий между федеральными, региональными и муниципальными органами по вопросам местного самоуправления;
- недостаточная финансовая самостоятельность местного самоуправления;
- недостаток высококвалифицированных муниципальных служащих;
- недостаточная судебная защита местного самоуправления.

Анализ практики муниципальной реформы в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ показывает, что основными направлениями и задачами реформирования местного самоуправления в современных условиях являются:

- изменение структуры органов местного самоуправления в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ;
- четкое разграничение вопросов компетенций и полномочий между городскими и сельскими поселениями, городскими округами, муниципальными районами;
- совершенствование межбюджетных отношений, формирование экономической и финансовой базы для реализации муниципальными образованиями возложенных на них полномочий;
- разграничение вопросов местного значения, перераспределение имущества, находящегося в федеральной и региональной собственности, в пользу муниципальных образований, а также перераспределение муниципальной собственности между районами, поселениями, городскими округами;

- разработка нормативно-правовой основы ответственности органов местного самоуправления при нарушении Конституции Российской Федерации, федеральных и региональных законов, а также при реализации органами местного самоуправления возложенных на них полномочий.

Анализ реализации Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ г. свидетельствует о положительных и отрицательных тенденциях в этой области. К положительным тенденциям реализации Федерального закона можно отнести согласование законодательства по местному самоуправлению, а также определение границ муниципальных образований [8].

Отрицательные тенденции реализации этого закона заключаются в том, что в части субъектов Федерации были предприняты попытки сохранить одноуровневую территориальную организацию местного самоуправления.

Опыт реализации Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ также свидетельствует, что регионы Российской Федерации нередко не проявляют необходимую заинтересованность в реформировании местного самоуправления [6].

Важной тенденцией реализации ФЗ является вовлечение населения в местное самоуправление. Муниципальные образования должны формироваться на основе городских или нескольких сельских поселений. В этом случае повышается вероятность осуществления местного самоуправления в интересах жителей.

Необходимо уточнить перечень вопросов местного значения. Часть вопросов местного значения дублируется с вопросами, которые находятся в компетенции федеральных и региональных органов власти. Реализация других вопросов местного значения требует больших финансовых ресурсов, они могут быть успешно решены только совместно с субъектами Федерации, а иногда только при поддержке федерального центра [7].

Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ определен перечень вопросов местного значения. Причем был установлен перечень вопросов местного значения для каждого типа муниципальных образований. Вместе с тем отдельные вопросы местного значения и переданные им органами государственной власти соответствующие полномочия могут реализовываться только городские округа и муниципальные районы.

Анализ современной реформы местного самоуправления, реализации Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ свидетельствует о следующем:

1. Реформу местного самоуправления необходимо рассматривать как составную часть административной реформы федерального уровня.

2. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ уточнил регулирование местного самоуправления в стране. Он призван создать эффективную систему местного самоуправления, ввести общие принципы территориальной организации местного самоуправления. Вместе с тем этот закон не решает в полной мере экономические и финансовые проблемы местного самоуправления.

3. Усиливается зависимость местного самоуправления от государства. Это противоречит федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ. Государство усилило свое вмешательство в установление правил функционирования местного самоуправления. Это может привести не только к уменьшению автономии органов местного самоуправления, но и к частичному их подчинению федеральным и региональным властям.

4. Имеется много проблем, которые не могут быть решены исключительно силами местного самоуправления и которые требуют определенного регулирования со стороны государства.

В этой связи представляется вполне обоснованной точка зрения, согласно которой целесообразно встраивание местного самоуправления в систему государственной власти. Такая модель местного самоуправления подходит для России, так как наиболее соответствует историческим традициям страны [4].

Список источников:

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vladrieltor.ru/constitution>.
2. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>.
3. Европейская хартия местного самоуправления от 15 октября 1985 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/evropeiskaja-khartija-mestnogoupravlenija-soversheno-v-strasburge/>.
4. Доклад о состоянии местного самоуправления в Российской Федерации, 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ranepa.ru/images/News/2016-03/11-03-2016-doklad-vshgu.pdf>.
5. Карлуков Н.К. Совершенствование процессов формирования финансовых ресурсов местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96663>.
6. Лаврентьев С.Н. Местное самоуправление и муниципальная служба в системе властных отношений: монография [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=136213>.
7. Местное самоуправление в России: состояние, проблемы, пути совершенствования. Итоговый доклад [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.insor-russia.ru/files/final_report_MSU.pdf.
8. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник / И.В. Мухачев, П.А. Алексеев, А.С. Прудников и др.; под ред. А.С. Прудникова, Д.С. Белявского [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118331>.

УДК 005.334.4[334.012.64+334.012.63]

Дмитриева М.А.

СИСТЕМА АНАЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР ДИАГНОСТИКИ БАНКРОТСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

*Дмитриева Мария Андреевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: mary_dmitrieva@mail.ru

Банкротство (несостоятельность) представляет собой одну из старейших экономических и юридических категорий. Этот институт всегда выступал в качестве одного из ключевых регуляторов финансовых процессов в обществе, обеспечивал стабильность и устойчивость хозяйственного оборота. В настоящее время существует множество дисциплин, в частности финансовый менеджмент, рассматривающих пути и направления предотвращения возникновения угрозы банкротства. Актуальность данной темы определена тем, что в условиях политической и экономической нестабильности финансового механизма и, как следствие, в целом ухудшения ситуации российских предприятий возникает острая необходимость в разработке конкретных мероприятий по восстановлению платежеспособности организаций, а также в анализе финансового состояния фирмы, который является основным инструментом антикризисного управления.

* *Научный руководитель: Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор; e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru*

Ключевые слова: банкротство, оценка вероятности банкротства, предупреждение банкротства, финансово-экономический механизм.

Предупреждение банкротства – это деятельность, направленная на улучшение состояния организации, ее основных характеристик и показателей, а также обнаружение и избежание угрозы несостоятельности предприятия. Этот процесс предусматривает поиск и предотвращение явлений, которые способствуют распространению банкротства посредством разработки определенных систем и методов контроля для борьбы с несостоятельностью организации [3].

В настоящее время существуют определенные механизмы недопущения банкротства предприятия, в частности антикризисное управление предприятием [1]. Однако оно стоит несколько особняком от текущей деятельности организации, и непосредственно к нему прибегают по факту возникновения кризисных ситуаций. Поэтому необходимо внедрение механизмов предупреждения банкротства непосредственно в финансово-экономический механизм предприятия [2]. Это даст возможность реализовать не только меры по нейтрализации кризисов и, соответственно, предупреждения банкротства предприятия, но и осуществлять текущий мониторинг кризисной среды предприятия с целью максимально быстрого реагирования на возникающие угрозы.

Таким образом, можно наглядно представить финансово-экономический механизм предупреждения банкротства предприятия на рисунке 1.

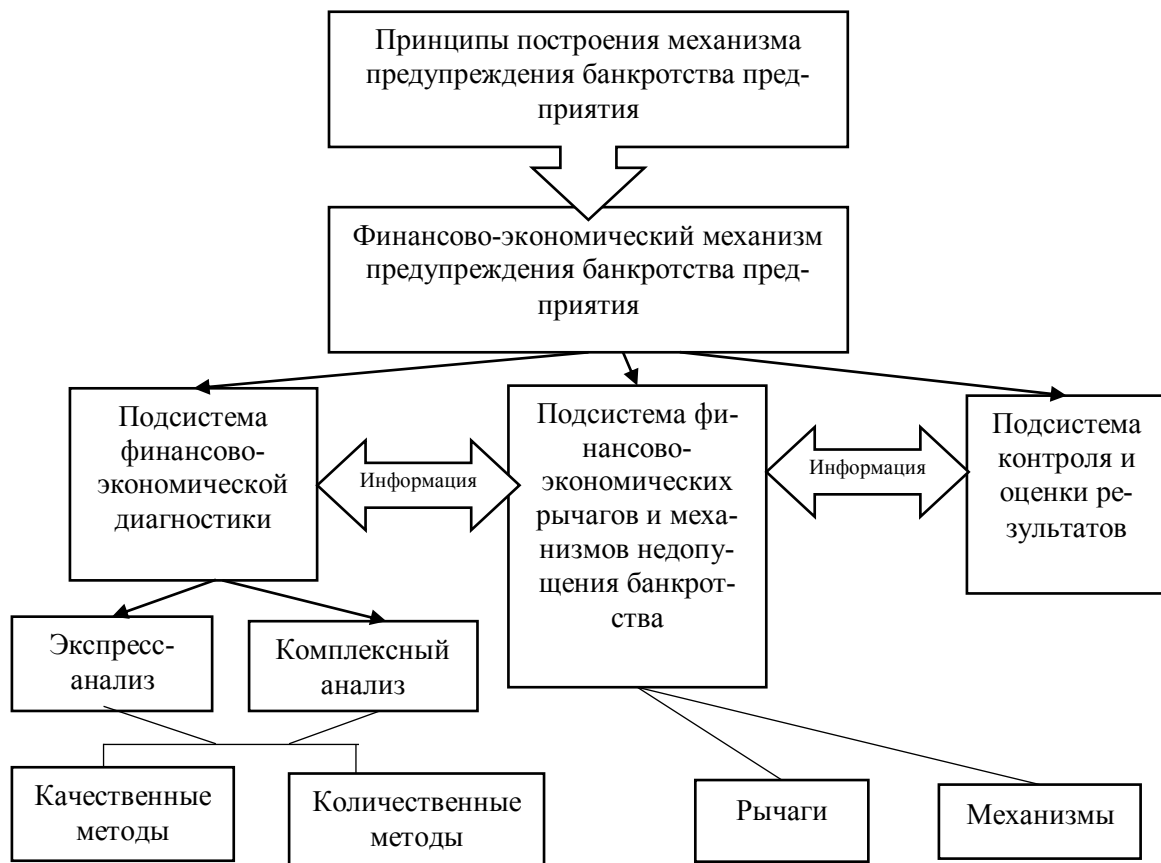


Рисунок 1 – Финансово-экономический механизм предупреждения банкротства предприятия

Финансово-экономический механизм организации должен базироваться на ряде основополагающих принципов, к которым относятся:

- принцип непостоянства – обуславливает необходимость осуществления диагностических, а также предупредительных мер для недопущения банкротства предприятия, поскольку никто не застрахован от неудач в хозяйственной либо финансовой сферах, а потому любая организация может стать жертвой кризиса и в результате – банкротом;

- принцип объективности – предполагает, что анализ вероятности банкротства должен проводиться аналитиком исключительно на основе текущей ситуации в организации;
- принцип осмотрительности – устанавливает определенную степень осторожности в процессе формирования суждений, необходимых при расчетах, производимых в условиях неопределенности, во избежание завышения или занижения вероятности банкротства;
- принцип непрерывности и оперативности – говорит о том, что процесс по недопущению банкротства должен осуществляться на постоянной основе, чтобы вовремя отреагировать на появление негативных факторов как из внутренней, так и внешней среды;
- принцип конфиденциальности – предполагает, что результаты диагностики на предмет вероятности банкротства должны быть коммерческой тайной предприятия, поскольку разглашение данных может повлечь за собой негативную реакцию партнеров, контрагентов, инвесторов и т.д.;
- принцип комплексности и системности – основывается на предположении, что кризисы, приводящие к банкротству организаций, вызываются разными причинами, поэтому необходимо оценивать финансово-экономическую ситуацию как взаимодействие комплекса взаимовлияющих переменных внутри предприятия, отслеживая при этом влияние внешней среды и ее изменение;
- принцип явности в интерпретации результатов – предполагает, что результаты анализа и рекомендации по недопущению банкротства должны быть предельно четкими и ясными, чтобы избежать неверного их понимания и, как следствие, неверных действий со стороны руководства.

Одной из ключевых составляющих финансово-экономического механизма является подсистема финансово-экономической диагностики [14]. Именно от его эффективности, своевременности предоставляемой им информации будет зависеть конечная результативность механизма в целом [5].

На эту подсистему возложены функции прогнозирования наступления кризиса, определение его масштабов, а также причин, лежащих в его основе [4]. Практически эти функции предлагается реализовывать путем проведения комплексного и экспресс-контроля. В общем виде процесс диагностики можно представить следующим образом (рисунок 2).

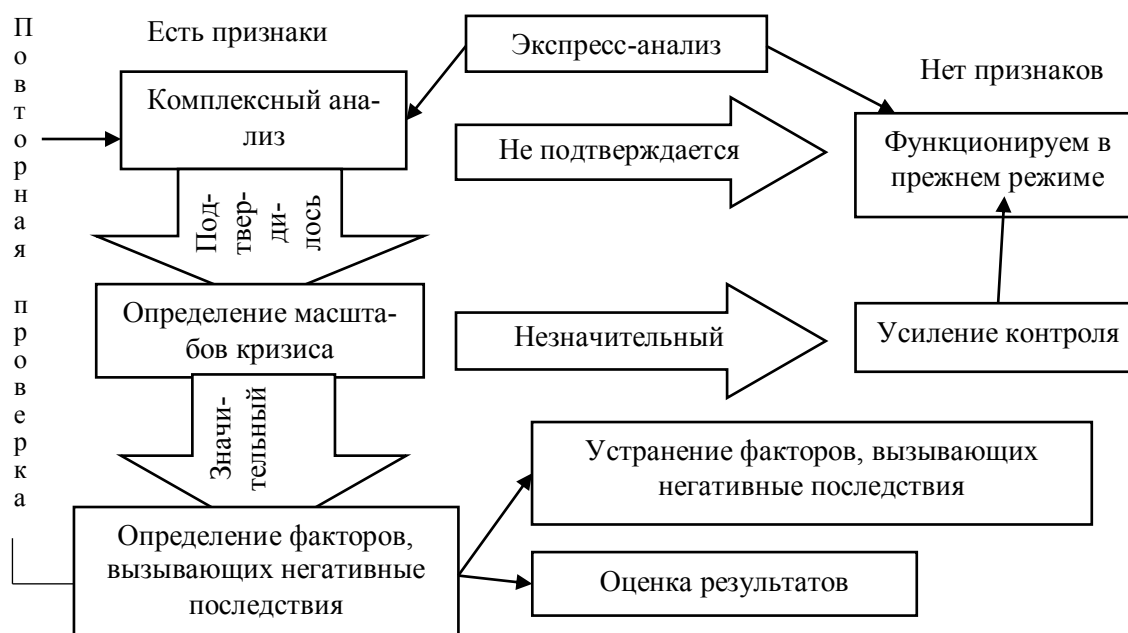


Рисунок 2 – Алгоритм действия подсистемы диагностики

Методы, используемые для осуществления процесса диагностики, делятся на две группы: количественные и качественные [7], основные модели которых были рассмотрены в предыдущем пункте работы.

Центральным звеном является подсистема финансово-экономических рычагов и методов недопущения банкротства предприятия (рисунок 3).



Рисунок 3 – Подсистема финансово-экономических инструментов и механизмов

Функции контроля результативности мер по предупреждению банкротства осуществляются подсистемой контроля и оценки, в рамках которой будут оцениваться результаты действия механизма по предупреждению банкротства предприятий и делаться выводы по уровню их достаточности и эффективности [15].

Таким образом, проблема банкротства предприятия – это проблема не государства, не законодательной власти, а самой организации [6]. Одним из наиболее эффективных способов борьбы является применение превентивных (предупреждающих) мер непосредственно в финансово-экономическом механизме фирмы.

Эти действия помогут осуществлять текущий мониторинг кризисной среды предприятия с целью выявления на ранних стадиях возможных негативных явлений, а также обеспечить рычаги и методы борьбы с кризисными проявлениями, применение которых значительно снизит вероятность наступления банкротства компании [8].

Проведем анализ состояния ЗАО «Стройтранс» ОАО «Орелстрой» на вероятность банкротства, руководствуясь наиболее известными количественными моделями оценки банкротства компаний, а именно: моделями Э. Альтмана, У. Бивера и моделью R [9].

Математический вид модели Э. Альтмана:

$$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 0,999X_5, \tag{1}$$

- где X_1 – оборотный капитал / сумма активов;
 X_2 – нераспределенная прибыль / сума активов;
 X_3 – операционная прибыль / сумма активов;
 X_4 – рыночная стоимость акций / задолженность;
 X_5 – выручка / сумма активов.

В таблице 1 приведены значения множителей X_n , рассчитанные на основе бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах за 2013 и 2014 гг.

Таблица 1 – Значения множителей X_n .

Множитель	2013 г.	2014 г.
X_1	0,38	0,40
X_2	0,01	0,20
X_3	0,02	0,22
X_4	-	-
X_5	2,40	2,93

Подставив, полученные значения в Z-модель, получим следующие результаты:

$$Z^{2013} = 1,2 \cdot 0,38 + 1,4 \cdot 0,01 + 3,3 \cdot 0,02 + 0,6 \cdot 0 + 0,999 \cdot 2,4 = 2,95;$$

$$Z^{2014} = 1,2 \cdot 0,4 + 1,4 \cdot 0,2 + 3,3 \cdot 0,22 + 0,6 \cdot 0 + 0,999 \cdot 2,93 = 4,42.$$

Сравнивая полученные результаты со значениями показателя Z, выявленными Э. Альтманом (таблица 2), можно сказать, что в 2013 году показатель Z составил 2,95, что находится в пределах от 1,81 до 2,99 и говорит о исключительной надежности организации ЗАО «Стройтранс» ОАО «Орелстрой».

В 2014 году показатель Z составил 4,42 – это выше 2,99, что свидетельствует о минимальной вероятности наступления банкротства. При этом следует отметить, что нами не учитывался такой множитель, как X_4 в связи с отсутствием информации о рыночной стоимости акций, а значит, в получившихся результатах существует погрешность.

Таблица 2 – Значение и смысл показателя Z

Значение показателя Z	Трактовка
Меньше 1,81	Предприятие станет банкротом: через один год – с вероятностью 95%; через два года – с вероятностью 72%; через три года – с вероятностью 48%; через пять лет – с вероятностью 30%.
От 1,81 до 2,99	Предприятие отличается исключительной надежностью
Больше 2,99	Вероятность наступления банкротства ничтожна

Рассмотрим результаты, полученные при использовании системы оценки вероятности банкротства У. Бивера, на основе данных бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах (таблица 3).

Таблица 3 – Результаты оценки вероятности банкротства предприятия ЗАО «Стройтранс» ОАО «Орелстрой» на основе системы У. Бивера.

Показатели	Расчет	Значение показателей	
		2013 год	2014 год
Коэффициент Бивера	(Чистая прибыль + амортизация) / заемный капитал	0,16	0,48
Коэффициент текущей ликвидности	Оборотные активы / текущие обязательства	0,45	0,62
Экономическая рентабельность	Чистая прибыль / имущество) × 100%	4,31	20,30
Финансовый леверидж	(Заемный капитал / баланс) × 100%	85,34	65,03
Коэффициент покрытия активов собственными оборотными средствами	(Собственный капитал – внеоборотные активы) / имущество	-0,47	-0,25

Сравнивая полученные данные со значениями показателей, предложенные У. Бивером (таблица 4), можно сказать, что коэффициент Бивера в 2013 году попадает во вторую группу, а в 2014 году – в первую.

Коэффициент текущей ликвидности и экономическая рентабельность в течение двух лет находятся в третьей группе [3]. Финансовый леверидж на протяжении 2013-2014 гг. попадает в третью группу.

Коэффициент покрытия активов собственными оборотными средствами в течение двух лет также находится в третьей группе [11]. На основе данной методики мы видим, что предприятие по разным видам показателей за разные периоды времени находится в различных группах.

Таблица 4 – Значения показателей У. Бивера для диагностики банкротства

Значение показателей		
Группа 1: благополучные компании	Группа 2: за 5 лет до банкротства	Группа 3: за 1 год до банкротства
0,4-0,45	0,17	-0,15
$\leq 3,2$	≤ 2	≤ 1
1	2	3
6-8	4	-22
≤ 37	≤ 50	≤ 80
0,4	$\leq 0,3$	около 0,06

Таким образом, можно сказать, что система У. Бивера не дает точной оценки вероятности банкротства, поскольку учитывает коэффициенты, подверженные в большей степени отраслевым особенностям компании [12]. Следовательно, для них нельзя применить общие нормативные значения показателей, предложенные У. Бивером.

Еще одной наиболее распространенной моделью, используемой при определении банкротства организаций, является модель R:

$$R = 8,38K_1 + K_2 + 0,054K_3 + 0,63K_4, \quad (2)$$

где K_1 – оборотный капитал / актив;
 K_2 – чистая прибыль / собственный капитал;
 K_3 – выручка от реализации / актив;
 K_4 – отношение чистой прибыли (непокрытого убытка) к затратам.

В таблице 5 приведены значения коэффициентов K_n , рассчитанные на основе бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах за 2013 и 2014 гг.

Таблица 5 – Значения коэффициентов K_n

Коэффициент	2013 г.	2014 г.
K_1	0,38	0,40
K_2	0,29	0,58
K_3	2,40	2,93
K_4	0,02	1,12

Подставив полученные значения в Модель R, получим следующие результаты:

$$R^{2013} = 8,38 \cdot 0,38 + 0,29 + 0,054 \cdot 2,4 + 0,63 \cdot 0,2 = 3,65;$$

$$R^{2014} = 8,38 \cdot 0,4 + 0,58 + 0,054 \cdot 2,93 + 0,63 \cdot 1,12 = 4,78.$$

Сравнивая полученные результаты со значениями показателя R , предложенными учеными Иркутской государственной экономической академии (таблица 6), можно сказать, что в 2013 году R -критерий равен 3,65, что говорит о низкой вероятности банкротства предприятия (15-20%).

В 2014 году значение R -критерия заметно увеличилось и составило 4,78, что способствовало еще большей минимизации вероятности банкротства (до 10%).

Таблица 6 – Вероятность банкротства по R -критерию

Значение R	Вероятность банкротства, %
Меньше 0	Максимальная (90-100)
0-0,18	Высокая (60-80)
0,18-0,32	Средняя (35-50)
0,32-0,42	Низкая (15-20)
Больше 0,42	Минимальная (до 10)

Таким образом, на основе сделанного анализа можно сказать, что наиболее точные и правильные результаты оценки вероятности банкротства были получены на основе модели R . Она наиболее применима в условиях российского рынка для оценки несостоятельности организаций, поскольку была разработана учеными России и учитывает особенности экономики нашей страны [13]. Модели Э. Альтмана и У. Бивера не совсем точно отражают реальное состояние компании в связи с тем, что они были разработаны иностранными учеными, которые не учитывали особенности российской экономики и, как следствие, специфику деятельности функционирующих в ней предприятий.

Список источников:

1. Витрянский В. Обзор основных положений федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» // Антикризисное управление. - 2013. - №5-6. - С. 20-23.
2. Боброва Е.А. Методика планирования управления затратами предприятий // Вестник ОрелГИЭТ. - 2014. - №3(29). - С. 75-79.
3. Ершова И.Г. Региональное управление экономикой: монография / И.Г. Ершова, Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева и др. – Воронеж: Научная книга, 2010. - 212 с.
4. Кыштымова Е.А. Методологические подходы к формированию учетно-аналитических подсистем для управления инвестированным капиталом предприятий // Фундаментальные исследования. - 2016. - №2-1. - С. 169-174.
5. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Концепция развития учетного обеспечения управления прибылью предприятий малого бизнеса в АПК // Вестник ОрелГАУ. - 2012. - №3 (36). - С. 46-51
6. Лытнева Н.А., Комаревцева О.О. Алгоритм финансово-инвестиционной оценки муниципального образования для исследования эффективности экономических систем // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - №11-2. - С. 290-295.
7. Парушина Н.В. Методология экономического анализа развития субъектов малого и среднего бизнеса: практическая реализация и профессиональная подготовка кадров // Вестник ОрелГИЭТ. - 2011. - №3 (17). - С. 3-9.
8. Паршутина И.Г. Национально-государственные экономические системы: институциональный аспект глобализации // Вестник ОрелГИЭТ. - 2010. - №1 (11). - С. 21-24.
9. Приказ Минэкономразвития РФ №175 от 18 апреля 2011 г. «Об утверждении Методики проведения анализа финансового состояния заинтересованного лица в целях установления угрозы возникновения признаков его несостоятельности (банкротства) в случае единовременной уплаты этим лицом налога» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.10.2015).
10. Приказ Минэкономразвития РФ №104 от 21 апреля 2006 г. «Об утверждении Методики проведения Федеральной налоговой службой учета и анализа финансового состояния

и платежеспособности стратегических предприятий и организаций» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.10.2015).

11. Постановление Правительства РФ №367 от 25 июня 2003 г. «Об утверждении Правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.10.2015).

12. Пьянова Н.В., Лытнева Н.А. Концептуальные направления развития инновационных способов оценки денежных потоков в механизме управления предприятиями малого и среднего бизнеса // Вестник ОрелГИЭТ. - 2013. - №1 (23). - С. 61-69.

13. Трофимов М.Н. Современные подходы к развитию механизма управления инвестиционной деятельностью // Роль и место информационных технологий в современной науке: сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях, март 2017. – Казань. – УФА: МЦИИ «Омега Сайнс». – С. 140-143.

14. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие для высшего профессионального образования / Л. В. Давыдова, О.А. Федорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», 2012. – 212 с.

15. Федеральный закон №127-ФЗ от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)» URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 20.10.2015).

УДК 369.032:332.146

Ибрагимова Н.Б.

ОРГАНИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Ибрагимова Нилуфар Бахриддиновна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: nilufar_2128@mail.ru

Актуальность вопроса стратегического контроля в системе муниципального управления состоит в том, что ни одно муниципальное образование не будет успешно функционировать, если не имеет четко определенных контролируемых ориентиров и направлений. От эффективности действия инструментов контроля во многом зависит эффективность работы всей системы управления. Все это указывает на тот факт, что контроль занимает основное место в системе муниципального управления.

Ключевые слова: стратегический контроль, муниципальные образования, муниципальное управление, государственное регулирование.

Вопросы, возникающие при изучении процесса развития муниципального управления, включают в себя эволюцию различных социальных и государственных институтов. Согласно целевому аспекту, эффективность стратегического развития должна отражать меру достижения целей функционирования и развития объекта управления, а предметом стратегического планирования является выявление целей и образа действий для их достижения. В связи с чем правомерно целевую эффективность управления в сфере муниципального управления считать стратегической [5].

Ключевая проблема для любого муниципального образования заключается в проблеме обеспечения непрерывного контроля со стороны внешних и внутренних субъектов. В зависимости от складывающихся обстоятельств и условий данная проблема может решаться муниципальными образованиями по-разному, но в основе ее лежит трудоемкая и кропотливая работа по созданию и осуществлению процесса стратегического контроля [6]. Правильно

* *Научный руководитель: Захаркина Наталья Владимировна, к.э.н., доцент; e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

организованный стратегический контроль дает возможность органам местного самоуправления реализовывать свою деятельность в интересах населения муниципального образования.

Контроль является основной составляющей управленческой деятельности, выступая в качестве элемента обратной связи, сигнализирующей субъекту управления о результатах его воздействия на объект. Контроль в муниципальном образовании представляет собой проверку соответствия качественных и количественных характеристик объектов и процессов установленным (нормативным, плановым) требованиям. Данный контроль нацелен на соблюдение государственных и муниципальных стандартов и норм и основывается на принципах законности, плановости, полноты и достоверности информации, целевого использования муниципального имущества и финансовых средств [4, с. 325].

Систему контроля в муниципальном образовании представляет внешний и внутренний контроль.

К субъектам внешнего контроля относятся такие государственные органы, как Президент РФ, Правительство РФ, Федеральное Собрание РФ, суды, прокуратура, Федеральная налоговая служба и пр. Особой разновидностью внешнего контроля является надзор, который заключается в постоянном систематическом наблюдении специальных государственных органов за деятельностью различных субъектов права (в том числе и органов местного самоуправления) с целью выявления нарушений законности. При этом надзор отличается от контроля прежде всего тем, что органы надзора и поднадзорные органы не находятся в отношениях подчиненности (например, государственные инспекции, прокуратура). Кроме того, надзорные органы выявляют у поднадзорных только нарушения законности, но не целесообразности [4, с. 326]. Внешний контроль может иметь характер стратегического, если муниципальным образованиям будет отведена какая-либо роль в реализации государственных стратегий и концепций.

Внутренний контроль муниципального образования реализуется органами местного самоуправления и его населением. В рамках Федерального закона «Об общих принципах местного самоуправления» эти субъекты не наделены полномочиями надзора [1]. Эту деятельность осуществляют специально уполномоченные государственные органы.

Ведущую роль в системе внутреннего контроля играет представительный контроль, осуществляемый представительным органом. Представительный орган муниципального образования, в соответствии с ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления», наделен исключительными полномочиями по контролю исполнения органами и должностными лицами местного самоуправления вопросов местного значения. Ему подконтрольны и подотчетны глава муниципального образования, глава местной администрации, осуществляющий свои полномочия на основе контракта, и контрольно-счетный орган муниципального образования.

Представительный орган уполномочен не только принимать, но и утверждать отчеты об исполнении стратегического плана и программ развития. Представительные органы местного самоуправления представляют собой выборные органы местного самоуправления, которые наделены правом представлять интересы населения и принимать от его имени решения, имеющие силу на территории муниципального образования. В состав представительного органа муниципального образования входят депутаты, которые избираются на муниципальных выборах. Согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» [1], существует несколько способов формирования представительного органа. В частности, есть два варианта формирования представительного органа муниципального района. Во-первых, он может состоять из глав поселений, входящих в состав муниципального района, и из депутатов представительных органов соответствующих поселений, избираемых ими из своего состава в соответствии с равной (независимо от численности населения поселений) нормой представительства. Во-вторых, он может избираться на муниципальных выборах на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании, причем число депутатов, избираемых от одного поселения, не мо-

жет превышать 2/5 от установленной численности представительного органа муниципального района [7, с. 369]. Он вправе ставить вопросы о формировании и реализации вышеобозначенных актов перед главой муниципального образования и главой местной администрации, которые становятся обязанными предоставить соответствующий отчет.

Немаловажным аспектом представительного контроля является контроль использования бюджетных средств и управления муниципальным имуществом, в том числе и в целях, связанных с реализацией стратегии. Учитывая, что осуществление такого контроля представляет собой весьма трудоемкую деятельность, требующую профессиональных знаний, российским законодательством предусмотрено создание отдельного контрольно-счетного органа муниципального образования. Данный орган формируется представительным органом муниципального образования, ему подотчетен и наделяется рядом контрольных полномочий, некоторые из которых по своему характеру можно отнести к стратегическим.

Помимо представительного контроля, в муниципальном образовании существует контроль со стороны местной администрации (административный контроль), в некоторой его части обладающий чертами стратегического. Глава местной администрации и руководители структурных подразделений контролируют исполнение стратегического плана всеми исполнительно-распорядительными органами местного самоуправления, местными предприятиями и учреждениями в части, их касающейся. Администрация также принимает непосредственное участие в разработке планов и программ развития, а также во внесении предложений по их корректировке. Контрольные полномочия и порядок осуществления контроля местной администрации, её должностных лиц, а также иных органов местного самоуправления и их должностных лиц закрепляются в уставе муниципального образования и других нормативных правовых актах.

Следующим видом контроля в муниципальном образовании является контроль со стороны населения, т.е. общественный контроль, который так же, как и административный, может приобретать черты стратегического. Его средствами, закрепленными правовым образом, являются публичные слушания, собрание граждан, конференции граждан (собрание делегатов) и обращения граждан в органы местного самоуправления.

Публичные слушания проводятся для обсуждения проектов муниципальных правовых актов по вопросам местного значения с участием жителей муниципального образования представительным органом муниципального образования, главой муниципального образования. На публичные слушания, в частности касающиеся стратегического контроля, должны выноситься:

- проект местного бюджета и отчет о его исполнении;
- проекты стратегического плана и программ развития муниципального образования.

21 июля 2014 г. был принят Федеральный закон Российской Федерации №212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» [2], которым были установлены основы правового регулирования проведения общественного контроля.

В соответствии со ст. 18 ФЗ «Об основах общественного контроля в РФ», общественный контроль осуществляется в следующих формах: общественный мониторинг, общественная проверка, общественная экспертиза. Также контроль реализуется в таких формах взаимодействия институтов гражданского общества с государственными органами и органами местного самоуправления, как общественные обсуждения, общественные (или публичные) слушания и иные формы сотрудничества.

Общественный мониторинг представляет собой реализуемое субъектом общественного контроля регулярное, постоянное или временное наблюдение за работой органов государственной власти, государственных и муниципальных организаций, органов местного самоуправления, других органов и организаций, которые осуществляют в рамках федеральных законов определенные публичные полномочия [2].

Под общественной проверкой следует понимать собрание следующих действий субъекта: общественный контроль по сбору и анализу информации и проверка обстоятельств и

фактов. Эти действия касаются общественно важной деятельности органов государственной власти, государственных и муниципальных организаций, органов местного самоуправления, других организаций и органов, которые осуществляют в рамках федеральных законов определенные публичные полномочия, а также деятельности, которая затрагивает гражданские права и свободы, законные интересы и права общественных объединений и негосударственных коммерческих организаций (далее НКО) [2].

Общественная экспертиза представляет собой основанные на применении специализированных знаний и/или опыта специалистов, привлеченных субъектом общественного контроля к исполнению общественной экспертизы на общественных началах, анализ и оценку актов (или проектов актов), решений (или проектов решений), документов и иных материалов, действий (или бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных организаций, других организаций и органов, которые осуществляют в рамках федеральных законов определенные публичные полномочия, проверку соответствия этих актов (или проектов актов), решений (или проектов решений), документации и прочей информации нормам законодательства, а также проверку соблюдения гражданских прав и свобод, законных интересов и прав общественных объединений и других НКО [2].

Определение общественного обсуждения заключается в используемом в целях общественного контроля публичном обсуждении общественно актуальных вопросов, в том числе проектов решений органов государственной власти, государственных и муниципальных организаций, органов местного самоуправления, других организаций и органов, которые осуществляют в рамках федеральных законов определенные публичные полномочия с непременно участии в данном обсуждении уполномоченных лиц вышепредставленных организаций и органов, представителей общественных объединений и граждан, интересы которых могут быть затронуты соответствующим решением [2].

В ст. 26 указано, что выявление и обнародование итогов общественного контроля реализуется посредством подготовки и направления в органы государственной власти, государственные и муниципальные организации, органы местного самоуправления, другие организации и органы, которые осуществляют определенные публичные полномочия, итоговой документации, подготовленной по результатам общественного контроля. К такой документации относят: итоговый документ общественного мониторинга, акт общественной проверки, заключение общественной экспертизы, протокол общественного обсуждения, протокол общественных (публичных) слушаний, а также в другие формы, предусмотренные федеральным законодательством.

Необходимо также рассмотреть некоторые вопросы контроля, нашедшие отражение в ФЗ «О стратегическом планировании в РФ». Согласно статьям 40-42 данного закона, целью мониторинга реализации документации стратегического планирования на муниципальном уровне является рост эффективности действия системы стратегического планирования, которое осуществляется на базе комплексного анализа главных финансовых и социально-экономических показателей, содержащихся в документации стратегического планирования, а также рост эффективности работы участников стратегического планирования по достижению в оговоренные сроки запланированных показателей социального и экономического развития муниципальных образований.

К основным задачам мониторинга реализации документации стратегического планирования на муниципальном уровне следует относить:

- 1) сбор, систематизацию и обобщение информации о социальном и экономическом развитии муниципальных образований;
- 2) оценку эффективности и результативности документации стратегического планирования, которая разрабатывается в соответствии с планированием и программированием отраслей экономики и областей муниципального управления;
- 3) оценку воздействия внешних и внутренних условий на плановый и фактический

уровни достижения целей социального и экономического развития муниципальных образований;

4) оценку соотношения плановых и фактических сроков, итогов реализации документации стратегического планирования и ресурсов, которые необходимы для ее осуществления;

5) оценку уровня социального и экономического развития муниципальных образований, ведение анализа, выяснение вероятных угроз и рисков и своевременное принятие мер по их предотвращению;

6) разработку предложений по росту эффективности действия системы стратегического планирования [3].

К документации, в которой отражаются итоги мониторинга реализации документов стратегического планирования в области социального и экономического развития муниципального образования, относят:

- ежегодные отчеты главы муниципального образования, главы местной администрации об итогах своей работы или работы местной администрации и других подведомственных главе муниципального образования органов местного самоуправления;

- сводный годовой доклад о процессе реализации и об оценке эффективности осуществления муниципальных программ.

Как последовательность процедур и операций технология стратегического контроля проводится в пять этапов.

Первый этап – это сбор информации. Для эффективной системы стратегического контроля необходимо следовать определенным требованиям. В первую очередь это требования к информации, поступающей из системы контроля:

- информация должна поступать вовремя, чтобы можно было принять необходимые решения по корректировке стратегии;

- информация должна содержать правильные данные, адекватно отражающие состояние контролируемых процессов;

- на информации должно быть указано точное время ее получения и точное время, к которому она относится [4, с. 341].

Второй этап представляет собой постановку показателей. Необходимо устанавливать те показатели, по которым будет проводиться анализ осуществления стратегии. Информационный сбор и постановку контрольных показателей по возможности необходимо связать с тем, что было изначально сделано при стратегическом управлении развитием муниципального образования, т.е. с анализом внешней и внутренней сред.

Третий этап заключается в формировании системы измерения и изучения показателей стратегического контроля. На данном этапе необходимо выявить тех, кто будет проводить измерения и кому будут отправляться отчеты исполнителей. Необходимо определить, в каком подразделении (или органе) будет сконцентрирована вся главная информация, а также организовать процесс взаимодействия звеньев стратегического контроля при проведении измерений.

Сравнение и оценка итога – это четвертый этап технологии стратегического контроля. Один из основных элементов системы контроля представляет собой сравнение реального состояния параметров контроля с их достигаемым состоянием. При осуществлении этого сравнения есть вероятность столкновения с тремя следующими ситуациями:

- реальное состояние лучше достигаемого состояния;

- реальное состояние соответствует достигаемому состоянию;

- реальное состояние хуже достигаемого состояния.

В случае, когда реальное состояние параметра контроля соответствует достигаемому состоянию, как правило, допускается решение о том, что не нужно ничего менять. Если реальное состояние лучше достигаемого состояния, следует повысить желаемое значение параметра контроля, но, только соблюдая условие, которое заключается в том, что это не будет идти в разрез со стратегическими целями. В случае третьей ситуации, когда реальное состоя-

ние параметра контроля ниже его достигаемого состояния, следует выяснить причину данного отклонения и при необходимости сделать корректировку в поведении организации. Такая корректировка может касаться и средств достижения целей и самих целей.

Пятый заключительный этап заключается в проведении корректировки. Процесс проведения корректировки ведется по следующей схеме. В первую очередь следует провести пересмотр параметров контроля. Для этого необходимо выяснить, насколько избранные параметры контроля и определенное для них достигаемое состояние соответствуют поставленным стратегическим целям. В случае обнаружения противоречия следует провести корректировку параметров. Если параметры контроля не идут в разрез со стратегическими целями, начинается процесс пересмотра целей.

В заключение отметим, что реализация стратегического контроля в сфере муниципального управления имеет огромное значение. В случае неправильно организованной работы по контролю могут выявляться трудности в деятельности государственных органов и организаций. Вероятные негативные явления функционирования системы контроля могут выражаться:

- в подмене целей параметрами контроля в результате того, что служащие стремятся ориентировать свою работу на те показатели, по которым их контролируют;
- в чрезмерном контроле работы подразделений и служащих;
- в перегрузке руководителей информацией, которая поступает из системы контроля.

Таким образом, деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления должна быть прозрачна для граждан. Население должно получать информацию о данных органах и должностных лицах, их планах и результатах деятельности как минимум для того, чтобы иметь возможность скорректировать эту деятельность, а также учитывать полученные результаты при формировании органов местного самоуправления [6, с. 384]. Должностным лицам муниципального образования следует иметь точную и четкую позицию в отношении места и роли системы стратегического контроля с тем, чтобы она результативно справлялась с решением задач стратегического управления.

Список источников:

1. Федеральный закон №131-ФЗ от 06.10.2003 (ред. от 29.07.2017) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.08.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/).
2. Федеральный закон №212-ФЗ от 21.07.2014 (ред. от 03.07.2016) «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165809/.
3. Федеральный закон №172-ФЗ от 28.06.2014 (ред. от 03.07.2016) «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/.
4. Аргунова Л.Г. Стратегическое управление развитием муниципального образования: учебное пособие / Л.Г. Аргунова, В.И. Катаева, М.С. Козырев. – М. Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 376 с.
5. Кругалевич М.Г. Формирование управленческих решений на муниципальном уровне управления: учебно-методическое пособие. - Оренбург: ОГУ, 2015. - 159 с.
6. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник / И.В. Мухачев, П.А. Алексеев, А.С. Прудников и др.; под ред. А.С. Прудникова, Д.С. Белявского. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 399 с.
7. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / М.С. Байнова, Н.В. Медведева, Ю.С. Рязанцева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 459 с.

Хамина К.А.

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

*Хамина Кристина Алексеевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: cris.teilor@yandex.ru

В статье раскрыта роль стратегического анализа в государственном и муниципальном управлении посредством существенных изменений в идеологии государственного управления. Таким образом, раскрыта черта стратегического анализа в качестве управления как система выдвижения и построения стратегических целей в государственном и муниципальном управлении. Помимо того, обоснована сущность стратегического подхода в государственном управлении: в переходе от приоритета краткосрочных целей к приоритету долгосрочных целей, от ориентации на решение текущих задач к ориентации на решение перспективных проблем.

Ключевые слова: стратегическое планирование, прогнозирование, субъекты государственного управления, комплексность, внутренняя среда государства, факторный анализ.

Система стратегического анализа относится к важнейшим этапам процесса разработки стратегии государства [4]. Он формирует информационно-аналитическую базу для определения стратегической концепции государства, основной цели его долгосрочного развития, создания механизма реализации намеченных задач [3].

Исследование практики стратегического управления государством свидетельствует о том, что прогнозно-аналитическому процессу в настоящее время не уделяется должного внимания [12]. Это обусловлено слабой научной разработанностью проблем стратегического анализа, социально-экономического развития государства, который направлен на выявление основных тенденций развития страны, оценку стартовых условий и предпосылок развития, обусловленных факторами внутреннего характера и влиянием внешних факторов [9].

При оценке стартовых условий предпосылок и ограничений стратегического развития государства необходимо руководствоваться системой научных принципов [5]. Основными из них являются: целенаправленность, системность, комплексность, эффективность.

Принцип целенаправленности предполагает, что вся система аналитических работ должна быть «настроена» на решение конкретных поставленных задач исследования. Соблюдение данного принципа нацеливает на исключение сбора и обработки «излишней» информации.

Принцип системности предусматривает исследование подсистем как элементов системы более высокого уровня. К примеру, субъекты Российской Федерации выступают в качестве подсистем высокого уровня – государства. При этом субъект Российской Федерации представляет систему более высокого иерархического уровня по отношению к его территориальным муниципальным образованиям.

Принцип комплексности означает необходимость исследования всех элементов во взаимосвязи; исследование факторов, оказывающих влияние на развитие управляемой системы и изменение ее элементов [6].

Принцип эффективности предусматривает ориентир на экономию затрат ресурсов при проведении аналитических работ без снижения требований по объему и качеству аналитической информации. Цель анализа состоит в определении достигнутого уровня развития государства, его основных подсистем, выявление тенденций развития и факторов социально-

* *Научный руководитель: Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор; e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru*

экономических процессов.

К задачам стратегического анализа в государственном управлении относятся: определение количественных и качественных характеристик основных элементов государства как социально-экономической системы; обоснование стратегических целей развития государства [7]; разработку основных направлений развития государства на долгосрочную перспективу; формулирование предложений по созданию механизма реализации стратегических целей, развития государства [10].

Субъекты государственного управления должны осуществлять анализ состояния государства, выработать представление стратегии его развития к определенному моменту времени, то есть видение определенных стратегических целей государства. В процессе стратегического планирования анализируются внешняя и внутренняя среда государства, выявляются его сильные и слабые стороны, определяются возможные угрозы [8].

Правильное определение направления стратегии развития государства требует от субъектов государственного управления четкого представления о внутренней среде государства, его потенциале и тенденциях развития.

Внутренняя среда государства представляет собой совокупность внутренних факторов (объектов, процессов), то есть внутренних переменных, придающих государству конкретную характеристику. К элементам внутренней среды государства относятся: цель развития государства; народ и его способности, потребности, ожидания, восприятие, отношение, ценности; производственная база и технологии; природные ресурсы; культура; организационная структура управления государством; система коммуникаций и пр.

Оценку внутренней среды государства осуществляют по относительно самостоятельным сферам: макроэкономической сфере (ВВП, динамика развития, курс обмена валюты, инфляция); политической (стабильность правительственного курса, налоговая политика, действенность контрактного права, политика занятости, региональная политика); военной (перспективы ведения военных действий); демографической (половозрастная структура населения, ее динамика); этнической (этническая структура населения, национальные ценности и приоритеты); социально-психологической (настроения населения, реакция на социально-экономические изменения).

Внешняя среда государства характеризуется как совокупность внешних факторов, которые влияют на функционирование государства. Элементами внешней среды государства являются: конкуренты; международная политика; международные институты и пр.

Анализ внешней среды государства включает в себя оценку наиболее значимых позитивных и негативных внешних факторов развития, а также возможные последствия изменения внешней среды для государства. В процессе анализа внутренней и внешней среды государства необходимо определить его сильные и слабые стороны, имеющиеся возможности и угрозы. В процессе стратегического анализа социально-экономического развития государства используется система методов: методы сравнительного анализа и методы факторного анализа.

Характеристику состояния и тенденций развития социально-экономической ситуации в государстве можно получить посредством метода сопоставления его основных макроэкономических параметров: во времени, когда сравнивается текущее положение с прошлым периодом и прогнозом на будущее; с положением соседних государств, находящихся примерно в равных условиях по ресурсам и природным условиям; со среднемировыми показателями; с показателями государств-лидеров.

Однако обобщающих оценок достигнутого уровня и скорости темпов развития государства недостаточно для оценки высоких или низких макроэкономических параметров государства по сравнению, например, со средними показателями в мире. Для этого используются методы факторного анализа, которые позволяют классифицировать по качеству и оценивать количественно причины, повлиявшие на тот или иной конечный результат в течение определенного времени. Структуру таких факторов обосновывают теоретически, а конкрет-

ные параметры определяют с помощью экономико-математических моделей.

Одним их ключевых факторов, определяющих качество жизни народа, объем и структуру потребления, является производство материальных благ. Поэтому факторный анализ социально-экономического развития государства целесообразно начинать с изучения ситуации, сложившейся в производстве материальных благ [2]. Как показал анализ, несмотря на относительно высокие темпы социально-экономического развития России в 2006 г. к уровню 1990 г., ВВП составлял лишь 96%, объем промышленного производства – 77,8%, продукция сельского хозяйства – 74,6%. Вполне закономерно, что в такой экономической ситуации возникла безработица, в бюджеты всех уровней государственного и муниципального управления не поступают десятки триллионов рублей, десятки миллионов человек живут ниже уровня прожиточного минимума [1].

Цель государства должна быть направлена на использование возможностей и устранение угроз внешней среды, а также сохранение сильных и ликвидацию слабых сторон самого государства. В связи с чем генеральная стратегия государства должна состоять из следующих четырех направлений его деятельности [11];

1. Стратегия использования возможностей внешней среды, планирование их реализации. В противном случае эти возможности будут реализованы конкурентами и для государства они станут угрозами;

2. Стратегия устранения угроз внешней среды при разработке и реализации плана их устранения государство может превратить их в потенциальные возможности или как минимум стабилизировать свое положение и быть готовым к изменениям внешней среды;

3. Стратегия сохранения укрепления и использования сильных сторон государства, если государство имеет сильные стороны, то оно должно их не только сохранить, но и использовать. Если же не использовать свои силы во благо для себя, то они могут превратиться в слабости;

4. Стратегия ликвидации слабых сторон государства. Слабые стороны государства при уделяемом им недостаточном внимании могут превратиться в бомбу замедленного действия, которая может неожиданно взорваться в самый неподходящий для государства момент и свести на нет результат всей его деятельности.

Процедура формирования стратегии и выбора альтернатив состоит из следующих этапов: оценки существующей стратегии; фазы формулирования; планирования риска; выбора стратегических альтернатив.

Первый этап – оценка существующей стратегии – предусматривает оценку внутренних возможностей.

Фаза формирования стратегии требует разработки серии стратегических планов как на уровне государства в целом, так и на уровне административно-территориальных единиц. Каждый стратегический план является частью общего плана, и стратегия государства объединяет их в единое целое. Стержнем любого стратегического плана государства является его базовая стратегия. Выбор базовой стратегии есть прерогатива руководящих государственных органов. Руководство государства, оценивая и анализируя информацию, полученную на предыдущих этапах, принимает окончательное решение.

Планирование риска. Основной целью данного этапа является поддержание высокого уровня противодействия возмущениям внешней среды и уменьшение потерь от данных возмущений. В последнее время в западных государствах становится все более популярной не разработка резервных стратегий, а создание систем преодоления кризисных ситуаций, характеризующихся очень высокой степенью централизма принимаемых государственных решений и быстрой реакцией на изменения в среде. Это вытекает из того, что сам набор возможных возмущений становится таким многообразным, что государство не в состоянии предусмотреть все возможные ситуации.

Выбор стратегических альтернатив. В рамках выбранной базовой стратегии государства возможно несколько курсов действий, которые принято называть стратегическими аль-

тернативами. Разработка стратегии должна затрагивать все уровни управления государством, так как решения, вырабатываемые при стратегическом планировании, имеют отношение ко всему населению государства. Поэтому необходимо согласование интересов при выработке стратегии. Общественное обсуждение позволяет рассмотреть большое число альтернатив. Но и согласованность интересов при общественном выборе существенно ниже, чем при единоначалии. Поэтому обычно имеет место общественное обсуждение и единоличное принятие окончательного решения.

Основными этапами процесса стратегического управления развитием государства являются:

1. Стратегическое планирование социально-экономического развития государства;
2. Реализация стратегии развития государства;
3. Мотивация участников реализации стратегии государства;
4. Оценка и контроль реализации стратегии развития государства.

К основным элементам стратегического планирования социально-экономического развития государства можно отнести:

1. Анализ внутренней и внешней среды государства [13];
2. Определение сильных и слабых сторон развития государства;
3. Определение долгосрочных целей развития государства;
4. Разработку концепции развития государства на долгосрочную перспективу;
5. Разработку плана конкретных действий по осуществлению стратегии развития государства;
6. Использование имеющихся и создание новых преимуществ государства.

Стратегия развития государства может и должна обсуждаться экспертами и специалистами на научно-практических конференциях в процессе социологических опросов населения в СМИ и т.д. Затем стратегия развития государства должна приниматься органами законодательной власти.

После выбора стратегии ее необходимо реализовать [15]. Это происходит на основе тактики политики процедур и правил. Тактика представляет собой конкретные краткосрочные стратегии. Политика содержит общие ориентиры для действий и принятия решений. Процедуры предписывают действия, которые должны быть предприняты в конкретной ситуации. Правила точно указывают, что следует делать в конкретной ситуации. Стратегия развития государства реализуется и проявляется:

1. В философии государственного управления;
2. В организационной структуре государственного управления;
3. В зарплате лиц наемного труда;
4. В характере взаимодействия органов государственной власти с гражданами (граждане – это не только потребители государственных услуг, но и помощники-контролеры деятельности органов государственной власти). Только в этом случае будет высоким уровень доверия к институтам государственной власти и др.

В органах государственного управления важно иметь подразделения стратегического управления. При этом необходимо изменение приоритетов действующих структур, функциональных связей организации рабочих мест, повышения квалификации сотрудников, т.е. требуется создание нового ресурса за счет чисто организационных изменений. Создание под новую задачу новой организационной структуры без системного взгляда на всю структуру управления не дает ожидаемого эффекта. Нередко «новое структурное подразделение как органически чуждое существующей организационной структуре отторгается ею, а сама новая задача компрометируется неспособностью руководства реализовать ее».

Для подразделений стратегического управления органов государственной власти требуется готовить кадры соответствующей квалификации. Причем, в эти подразделения кадры целесообразно отбирать исключительно на конкурсной основе. Существует широко распространенное заблуждение о том, что разработка стратегии развития государства – это удел ру-

ководителей высшего уровня. В разработке стратегии государства необходимо задействовать потенциал граждан будущих участников реализации стратегии [14]. Кроме того к выработке стратегии развития государства необходимо привлекать консультантов. Цели стратегического государственного управления должны быть известны народу и соответствовать его основным потребностям. Только в этом случае у народа может возникнуть желание их поддерживать и реализовывать. Более того, для того чтобы участие народа в осуществлении стратегических целей государства было осознанным и активным, необходимо доверие народа к этим целям и ощущение народом совпадения результатов реализации целей с его потребностями и ожиданиями.

Реализация стратегии развития государства требует использования соответствующих мер материального и морального стимулирования народа. Эффективное управление реализацией стратегии развития государства невозможно без контроля и оценки достигнутых результатов. Полученные в процессе контроля данные о фактически достигнутых результатах соотносятся с поставленными целями. Если наблюдается существенное отклонение фактических результатов от целевых установок, то принимаются корректирующие управленческие действия. Контроль способствует тому, чтобы результаты реализации стратегии развития государства были ближе к целевым установкам.

Список источников:

1. Государственное и муниципальное управление в 2 ч. Часть 1. Государственное управление: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.Е. Прокофьев и др.; под ред. С.Е. Прокофьева, О.В. Паниной, С.Г. Еремина. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 276 с.
2. Боброва Е.А. Методика планирования управления затратами предприятий // Вестник ОрелГИЭТ. - 2014. - №3 (29). - С. 75-79.
3. Головина Т.А. Методика управления рисками в условиях экономической неопределенности // Экономический анализ: теория и практика. - 2011. - №27. - С. 30-36.
4. Докукина И.А., Макарова Ю.Л. Управления процессами оказания услуг на основе сервисного менеджмента // Среднерусский вестник общественных наук. - 2017. - Т. 12. - №1. - С. 288-295.
5. Илюхина Н.А., Лытнева Н.А., Боброва Е.А. Методические основы и принципы учета затрат на производство [Электронный ресурс] // НАУКА, ТЕХНИКА И ЖИЗНЬ - 2014: материалы международной научной конференции. Чехия, Карловы Вары, 27-28 декабря 2014 года / Редакторы В.А. Iljuhina, В.И. Жуковский, Н.П. Кетова, А.М. Газалиев, G.S.Mal. - Электрон. текст. д. (1 файл 13,3 МБ). - Карловы Вары: Skleněný Můstek. - Киров: MCNIP 2015. - 1117 p. - 1 электр. опт. диск (CD-ROM). - С. 455-464.
6. Кыштымова Е.А. Методологические подходы к формированию учетно-аналитических подсистем для управления инвестированным капиталом предприятий // Фундаментальные исследования. – 2016. – №2-1. – С. 169-174.
7. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Стратегический анализ как метод формирования информационно-аналитического обеспечения прогнозирования элементов собственного капитала // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2014. - №2. – С. 95-100.
8. Лытнева Н.А., Комаревцева О.О. Алгоритм финансово-инвестиционной оценки муниципального образования для исследования эффективности экономических систем // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - №11-2. - С. 290-295.
9. Осейчук В.И. Теория государственного управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 342 с.
10. Охотский Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 299 с.
11. Парушина Н.В. Методология экономического анализа развития субъектов малого и среднего бизнеса: практическая реализация и профессиональная подготовка кадров // Вест-

ник ОрелГИЭТ. - 2011. - №3 (17). - С. 3-9.

12. Парушина Н.В., Баркова Т.А. Планирование аудита // Аудитор. - 2003. - №2. - С. 36-41.

13. Паршутина И.Г., Анурина Т.М., Щекотихина Д.А. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // ИнВестРегион. - 2012. - №3. - С. 28-34.

14. Паршутина И.Г. Национально-государственные экономические системы: институциональный аспект глобализации // Вестник ОрелГИЭТ. - 2010. - №1 (11). - С. 21-24.

15. Суровнева А.А., Полянин А.В. Особенности функций и методов менеджмента в некоммерческих организациях // Вестник Орловского государственного университета. Серия: гуманитарные исследования. - 2014. - №6 (41). - С. 238-240.

УДК 330.143

Федченко А.В.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ

*Федченко Анна Витальевна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: kaf_ec@mail.ru

В условиях конкурентного, перенасыщенного товарами рынка предприятиям становится все труднее обеспечивать поддержание высокой рентабельности. При резком усложнении рыночной ситуации становится недостаточным просто поддерживать приемлемое для большинства потребителей соотношение «цена-качество» или постепенно снижать отпускные цены за счет естественного сокращения себестоимости по мере роста уровня концентрации производства. Эффективным способом стабильного увеличения прибыли компании может стать только создание действительно инновационных конкурентных преимуществ продукции.

Ключевые слова: финансовый результат, рентабельность, коммерческая организация, экономическая эффективность, инновационный потенциал, конкурентные преимущества.

Бизнес как система организации движения капиталов подразумевает вложение финансовых и иных ресурсов с целью создания через определенный интервал времени достаточно существенной, то есть экономически выгодной величины дохода, позволяющей не только возместить первоначальные вложения, но и получить прибыль. Жизнеспособность бизнеса в долгосрочной перспективе непосредственно зависит от непрерывности этого процесса, степени улучшения экономического положения владельцев и возможности обеспечить расширенное вложение средств по мере роста производства [5]. Таким образом, к оценке реальной величины и динамики прибыли должен применяться воспроизводственный подход. Для владельцев предприятия важна прибыль не только в конце данного отчетного периода, но перспективы ее увеличения в будущем [3, 4].

Прибыль является одной из основных экономических категорий товарного производства. Как таковая она воплощает собой совокупность сложных экономических отношений. Традиционно принято рассматривать прибыль как «глобальный финансовый результат», поскольку, по мнению классиков экономической науки, показатели валовой прибыли, рентабельности, чистой прибыли не охватывают всей деятельности предприятия, но характеризуют лишь отдельные стороны или стадии исчисления [12]. В настоящее время изучение прибыли не завершено и ведётся на двух уровнях: микроэкономическом, предполагающем анализ формирования прибыли в рамках предприятия [6, 8, 9, 10], и макроэкономическом, который расширяет масштабы исследования до экономики в целом и подразумевает выявление

* *Научный руководитель: Лисичкина Наталия Владимировна, к.э.н., доцент; e-mail: natalyorel@hotmail.com*

роли прибыли в развитии государства [11, 13, 14].

Для оценки качества прибыли с позиции воспроизводственного подхода необходимо тщательно изучить механизм формирования чистой прибыли, определить количественное влияние основных факторов хозяйственной деятельности на чистую прибыль предприятия. Правильное определение ключевых факторов успеха позволяет достичь значительного преимущества перед конкурентами в своей отрасли и завоевать лучшую позицию на рынке. Успех в этой борьбе определяется не только количеством доступных ресурсов, но и способностью предприятия мобилизовать их в нужный момент, каждый раз подбирая новую комбинацию, оптимальную для решения актуальной задачи. Таким образом, в современных условиях инновационность и адаптивность становятся главными факторами выживаемости, устойчивости и перспективности предприятия, позволяя продуктивно работать в непрерывно и непредсказуемо (хаотически) изменяющейся внешней среде [15].

Большинство современных российских предприятий все проблемы, связанные с рациональной организацией хозяйственно-финансовой деятельности, решает самостоятельно. Основная задача планирования состоит в том, чтобы обосновать, какие действия необходимо выполнить сегодня для того, чтобы предприятие могло эффективно работать в будущем. Для того чтобы система планирования могла выполнять эти функции в сегодняшних условиях, она должна быть построена на научных принципах и методах [1].

Планирование прибыли представляет собой процесс разработки системы мероприятий по обеспечению формирования финансовых ресурсов в объеме, необходимом для эффективного функционирования и развития предприятия в предстоящем периоде. Механизм планового обоснования размера будущей (целевой) прибыли должен учитывать влияние на прибыль таких факторов, как масштабы деятельности (объем производства, выручка); структуру и динамику издержек; источники формирования и оборачиваемость капитала; ценовую политику и конкурентоспособность продукции и др.

Поскольку чистая прибыль представляет собой конечный финансовый результат, остающийся в распоряжении предприятия после выплаты государству обязательных налоговых отчислений, разработка системы оптимизации налоговых платежей представляется не менее важной задачей, чем планирование доходов и расходов, связанных с осуществлением хозяйственной деятельности компании. Признаком рациональной организации системы налогового планирования является заметное превышение темпов роста чистой прибыли (за минусом налогов) над темпами роста валовой прибыли (до уплаты налогов и иных обязательных отчислений и платежей), так как именно чистая прибыль в максимальной степени выражает способность предприятия самостоятельно финансировать развитие бизнеса.

При планировании налога на прибыль могут использоваться следующие возможности его снижения:

- оптимизация структуры затрат, формирующих себестоимость продукции (товаров, работ, услуг);
- минимизация суммы прибыли, облагаемой налогом, за счет активного поиска возможностей использования легальных (законных) налоговых вычетов, льгот и иных инструментов управления финансовыми потоками и оптимизации учетной политики предприятия;
- повышение компетентности работников бухгалтерии и финансового управления с целью минимизации вероятности наложения на предприятие штрафов и иных экономико-правовых санкций.

Следует отметить, что сокращение налоговых отчислений может осуществляться не только законными, но и незаконными способами – путем сокрытия (самовольного сокращения) сумм предъявленных предприятию налоговых обязательств либо за счет представления в налоговые органы заведомо ложной отчетной информации. Одним из радикальных способов уклонения от уплаты налогов является утаивание доходов и расходов от учета при операциях с наличными деньгами. Пытаясь легально избежать налогов (с помощью налогового планирования) или нелегально уклониться от их уплаты, необходимо предвидеть отрица-

тельные результаты:

- если компания ведет дела, используя полулегальные или нелегальные способы ухода от налогов, то в случае изменения политической ситуации ее положение может резко и заметно ухудшиться, а репутационные потери относятся к практически невозстанавливаемым;

- предприятие, пытающееся извлечь максимум преимуществ за счет постоянных спекулятивных перемещений финансовых средств с одного рынка на другой с целью максимизации текущей прибыли, де-факто оптимизирует прибыль лишь в краткосрочном плане, утрачивая возможность получить стратегическое преимущество на рынке; концентрация на решении оперативных внутренних проблем приводит к смещению фокуса внимания и недооценке ключевых внешних факторов как прямого, так и косвенного воздействия;

- ориентация предприятия исключительно на коммерческие цели приводит к перераспределению не только дохода, но и ликвидности между отдельными подразделениями, что усиливает внутрифирменные противоречия и снижает мотивацию сотрудников «проигранных» подразделений, включая большинство обслуживающих и вспомогательных отделов, без эффективной работы которых невозможна нормальная работа по основным направлениям деятельности компании.

В условиях постоянно изменяющейся экономической действительности конкурентоспособность бизнеса в огромной степени зависит от адаптивных свойств системы управления. Именно поэтому в современной экономике все большую актуальность приобретает разработка инновационных методов и схем управления на базе ситуационного подхода. Ситуационный подход увязывает конкретные приемы и методы управления с конкретными ситуациями таким образом, чтобы наиболее эффективно достичь целей организации в сложившейся ситуации [7]. Постоянное обновление, поиск наилучших способов управления формируют инновационный стиль современного бизнеса.

Стабильное увеличение прибыли в фирме не может быть самопроизвольным, стихийным. Для максимизации прибыли в долгосрочной перспективе руководству компании необходимо четко понимать, какие факторы оказывают негативное воздействие на результаты финансово-хозяйственной деятельности, а какие – способствуют повышению рентабельности. Современные системы адаптивного управления рассматривают организацию хозяйственных процессов компании комплексно, выделяя и исследуя ключевые компоненты, определяющие формирование прибыли (ценообразование, управление продуктом, эффективность продаж, операционная деятельность) [2]. Возникающий в результате взаимодействия данных компонентов синергетический эффект обеспечивает переход на качественно иной уровень функционирования, позволяя существенно увеличить получаемую предприятием прибыль [8].

В заключение необходимо учитывать, что остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов прибыль, по сути, распределяется между двумя стратегическими направлениями. Основной поток капитализируется (накапливается), то есть направляется на увеличение стоимости имущества, участвующего в процессе финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивая материально-техническую базу расширенного воспроизводства. Оставшаяся часть прибыли направляется на потребление, не увеличивая стоимости имущества. Если прибыль не расходуется на потребление, то она остается на предприятии как нераспределенная прибыль прошлых лет и увеличивает размер собственного капитала предприятия. Наличие нераспределенной прибыли, с одной стороны, повышает финансовую устойчивость предприятия, свидетельствуя о наличии потенциала для последующего развития, но с другой – потенциальные возможности могут остаться нереализованными до тех пор, пока менеджмент компании не определится с приоритетами и не инвестирует накопленные средства. Таким образом, для наиболее рационального использования средств предприятия и оптимизации его доходов следует одновременно осуществлять необходимые мероприятия по нескольким направлениям, учитывая при этом специфику хозяйственной деятельности и предполагаемые изменения факторов внешней и внутренней среды.

Список источников:

1. Арманшина Г.Р., Лисичкина Н.В. Стратегическое планирование как инструмент восстановления экономической активности // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №3 (37). – С. 111-114.
2. Белоусова Т.Н., Хохлов Д.Д. Проблемы в управлении корпоративной прибылью фирмы // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2016. – №5. – С. 8-12.
3. Илюхина Н.А. Моделирование управленческого анализа финансовых результатов для принятия управленческих решений в соответствии со стратегией предприятия // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №3. – С. 253-259.
4. Кирильчук С.П., Коротков А.И. Максимизация прибыли как фактор управления конкурентоспособностью предприятия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2015. – Т.1. – №1 (67). – С. 80-83.
5. Крылова А.В., Бакуров Д.А. Проблема банкротства предприятий и пути ее устранения на примере компаний-должителей // Экономическая среда. – 2014. – №2 (8). – С. 14-19.
6. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Модели экономического анализа в управлении прибылью коммерческих организаций в условиях развития региональной экономики // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – №1 (7). – С. 121-127.
7. Маслова О.Л., Маслова Е.А., Губина О.В. Направления современного менеджмента как основа построения конкурентоспособной компании // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №2 (36). – С. 77-82.
8. Особенности развития предприятий в условиях эволюционной экономики / под общ. ред. С.В. Шманева. – Орел: ООО «Картуш», 2012. – 194 с.
9. Парушина Н.В. Проблема идентификации потерь и затрат в системе бережливого хозяйствования // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №4. – С. 249-253.
10. Петухова С.Н., Фёдорова Г.М., Романов А.В. Внедрение управленческих инноваций в малом и среднем бизнесе // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2016. – №3 (15). – С. 76-81.
11. Проблемы модернизации и инноваций в российской экономике: монография / под ред. Шманева С.В., Голоктионовой Ю.Г. – Орел: ООО «Картуш», 2013. – 212 с.
12. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. Н.П. Клюкин. – М.: Эксмо, 2016. – 1056 с.
13. Соколова А.С. Инновационные бизнес-модели: кластерный подход // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2015. – №2. – С. 88-90.
14. Шаталов М.А. Формирование финансово-кредитного механизма регионального развития в условиях политики импортозамещения // Вестник НГИЭИ. – 2017. – №2 (69). – С. 124-132.

ЭКОНОМИКА ОТРАСЛЕЙ

УДК 637.52

Щекотихина Л.А., Тюхова Р.В., Калинина Е.Л.

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК МЯСНОЙ ПРОДУКЦИИ

Щекотихина Любовь Александровна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: lyubasha803@mail.ru

Тюхова Раиса Васильевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: raisa.tyukhova@mail.ru

Калинина Елена Леонидовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: elena_kalinina_56@mail.ru

В настоящее время отечественный продовольственный рынок функционирует в условиях действия зарубежных экономических санкций и российского продовольственного эмбарго. С одной стороны, это создаёт благоприятные перспективы для развития российского рынка производства пищевых продуктов. Но с другой стороны, подобная ситуация формирует и ряд определённых проблем для отечественного продовольственного рынка. Как результат, это повышает актуальность рассмотрения вопроса современного состояния рынка с позиции мясной продукции в нашей стране. Основное внимание, в нашем понимании, должно уделяться, помимо оценки состояния рынка мясной продукции, факторам, которые оказывают влияние на качество продукции, ассортимент предлагаемой продукции. Качество продукции является на сегодняшний день одним из ключевых инструментов конкурентной борьбы с зарубежными товаропроизводителями. Ассортимент продукции также во многом повышает конкурентные позиции отечественных производителей мясной продукции. Таким образом, основной целью данной статьи является изучение процессов на российском рынке мясной продукции. Для достижения поставленной цели нами решены следующие задачи: выявлены факторы, оказывающие влияние на состояние рынка отечественной мясной продукции; изучены нормативные документы, которые регулируют качество данного вида продукции.

Ключевые слова: рынок, мясная продукция, качество, мясо птицы, колбасные изделия, импортозамещение.

Вопросы продовольственного обеспечения являются важнейшими социальными проблемами. Жизнедеятельность человека, его здоровье и труд невозможны без полноценной и сбалансированной пищи. Согласно современной теории сбалансированного питания, в рационе человека должны содержаться не только белки, жиры и углеводы в необходимом количестве, но и такие вещества, как незаменимые аминокислоты, витамины, минералы в определенных, полезных для организма человека пропорциях. Для построения системы правильного питания архиважная роль отводится мясным продуктам. Мясная продукция включает в себя большое множество видов. Мы считаем целесообразным сфокусировать наше внимание на рынке наиболее ценного вида мяса птицы как наиболее проблемном направлении. Итак, мясо птицы представляет собой важную составляющую часть здорового питания, признанную во всем мире лидером среди прочей мясной продукции. Мясо птицы считается постным и диетическим, это полезный и вкусный источник легкоусвояемых белков, витаминов и жирных кислот, и сегодня оно доступно всем. Значение мяса и мясопродуктов в питании населения определяется тем, что они служат источником полноценных белков, жира, минеральных и экстрактивных веществ, многих витаминов, потребление которых является необходимым для нормального функционирования организма. Более того, отрасль птицеводства играет

большую роль в обеспечении населения высококачественными продуктами питания животного происхождения. Нарастание темпов производства и объемов выпуска продукции мясной промышленности требует совершенствования существующих и разработки новых технологических процессов, обеспечивающих рациональное использование сырьевых ресурсов, повышение выходов и улучшение качества выпускаемой продукции. Повышение производительности труда в мясной промышленности будет происходить за счет организации поточного производства, высокого уровня механизации отдельных операций и на этой базе создания автоматизированных линий. Рациональное и полное использование пищевого сырья повысит количественные показатели мясной отрасли России. Важные условия выпуска продукции высокого качества – совершенствование методов контроля сырья и готовой продукции, строгое соблюдение регламентируемых режимов технологической обработки и хранения.

На сегодняшний момент птицеводство представляет собой одну из наиболее успешных отраслей агропромышленного комплекса (далее – АПК) Российской Федерации. Рынок мяса птицы является составной частью рынка мяса и продовольственного рынка и представляет собой определенный механизм взаимоотношений хозяйствующих субъектов, участвующих в процессах производства, обмена и потребления. Мясо птицы является ценным диетическим продуктом. Однако мы должны заметить, что более половины регионов России не обеспечено данной продукцией в должном объеме, согласно рациональными нормами потребления. В то же время нам следует отметить, что современная птицеводческая отрасль России характеризуется активностью и динамизмом развития и является лидером внутреннего рынка мяса по высокой отдаче вложенных средств. В настоящее время функционирование рынка мяса птицы в России происходит на фоне усиления международной конкуренции, в условиях недостаточного развития экономических методов государственного регулирования и рыночной инфраструктуры. Тем не менее, именно рынок мяса птицы занимает большую долю рынка всей мясной продукции в нашей стране (рисунок 1). Согласно данным рисунка 1, мы можем отметить следующее. Более половины объема произведенного мяса в России в 2016 году составило мясо птицы (58%). Немалую долю в структуре производства занимает свинина (32%) и мясо крупного рогатого скота (порядка 10%). Менее 1% приходится на мясо других видов скота, а именно: баранину, крольчатину, конину и т.д.

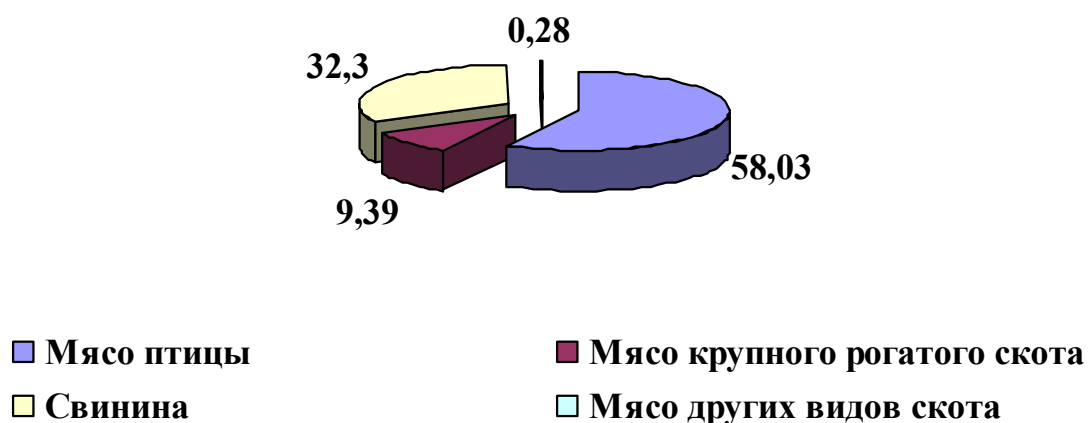


Рисунок 1 – Структура производства мяса в Российской Федерации в 2016 году [7]

- Ведущую роль на рынке мяса птицы занимают следующие товаропроизводители:
- ЗАО «Приосколье» (Белгород);
 - ЗАО «Петелинская птицефабрика» (Московская область);
 - ОАО «Птицефабрика «Северная» (Ленинградская область).

На наш взгляд, целесообразно дополнить рассмотрение структуры производства мясной продукции оценкой распределения производства мяса птицы по федеральным округам Российской Федерации (рисунок 2).

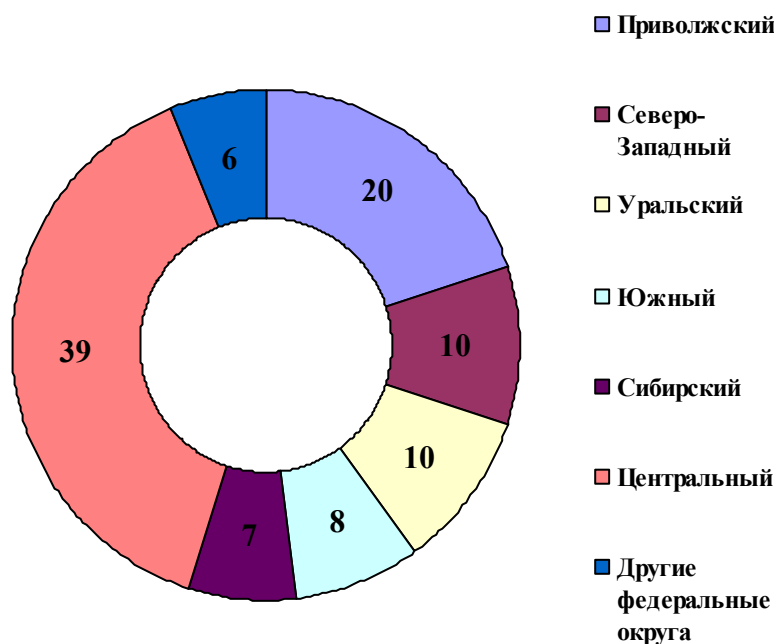


Рисунок 2 – Структура распределения производства мяса птицы в 2016 году [7]

На основе анализа данных, представленных на рисунке 2, мы можем сказать следующее. Наибольший удельный вес (39%) занимает Центральный федеральный округ Российской Федерации. Далее следует Приволжский федеральный округ (20%), Северо-Западный федеральный округ и Уральский федеральный округ (10%), Южный (7%). Наименьший удельный вес занимают другие федеральные округа (6%).

В 2016 году рынок мяса в России развивался под влиянием двух факторов: первый из них – снижение платежеспособного спроса населения, второй фактор – дальнейшее насыщение рынка.

Согласно актуальной оценке аналитиков Института конъюнктуры аграрного рынка (далее – ИКАР), объем производства мяса в России по итогам 2016 года составил 9,9 миллиона тонн в убойном весе, что на 4,4% больше уровня 2015 года [2]. Основной прирост обеспечил в анализируемом периоде времени крупнотоварный сектор промышленного свиноводства. Например, на долю сельскохозяйственных организаций (далее – СХО) в общем объеме производства свинины в убойном весе приходится порядка 80%, или 2,27 миллиона тонн (13-14% к 2015 году) из 3,4 миллиона тонн (рост составляет 9%). В отрасли птицеводства эксперты ожидают прирост производства на 3% – до 4,7 миллиона тонн. Что касается производства говядины, то объем производства этого вида мяса останется на уровне предыдущего года – 1,65 миллиона тонн. Главная причина тому – дальнейшее сокращение производства в личных подсобных хозяйствах. Нам стоит заметить, что в СХО, напротив, сохранится прирост на уровне 2-3% в год.

Импорт мяса сырья и субпродуктов в Россию в 2016 году, по оценке ИКАР, составляет от 1 до 1,05 миллиона тонн продукции. Таким образом, в общей емкости рынка мясных товаров их доля не превысит 10%. В структуре импортных поставок наибольшая доля, или 50%, придется на говядину, 30% – на свинину, субпродукты и шпик, остальная часть – на мясо птицы. Крупнейшими поставщиками мяса в Россию по-прежнему останутся страны Латинской Америки (Бразилия – 50% в общем объеме поставок, Парагвай – 9%, Аргентина – 6%) и Беларусь (28%). В целом на эти четыре страны придется 92% всех поставок [2].

С 2010 года производство мяса домашней птицы в России демонстрирует уверенные темпы роста. Этому способствует как расширение экспорта, так и действие Государственной программы по развитию сельского хозяйства [1], направленной, в том числе, на обеспечение продовольственной безопасности Российской Федерации. Отечественные СХО демонстриру-

ют стабильный прирост выпуска мяса птицы на протяжении последних пяти лет, и последние полтора года здесь не являются исключением. Если в 2015 году производство мяса птицы в натуральном выражении выросло на 11%, то за первые семь месяцев 2016 года – на 5%.

Благоприятные условия для развития рынка мяса птицы и животноводства в целом были созданы благодаря действию Государственной программы по развитию сельского хозяйства, объем финансирования которой по состоянию на сегодняшний день составляет 224 млрд рублей. Среди основных положений Государственной программы – обеспечение продовольственной безопасности России, интенсивное импортозамещение в сегменте мясной продукции и повышение конкурентоспособности российской сельхозпродукции на внутреннем и внешнем рынках. Более того, мы должны отметить, что устойчивый рост на рынке мяса птицы напрямую связан с переориентацией покупателей на мясо низкого ценового сегмента, в том числе на мясо курицы и индейки.

К числу позитивных факторов, которые оказывают влияние на отечественный рынок мяса домашней птицы, относится и его высокий экспортный потенциал. Наиболее важное требование к экспортной продукции – отсутствие в её составе вредных и потенциально опасных веществ, поэтому для контроля за качеством на многих предприятиях созданы специальные службы. Помимо этого, продукция, идущая на экспорт, должна учитывать культурные особенности зарубежных стран и регионов: в частности, для экспорта в государства с преобладающим мусульманским населением птицефабрикам необходим цех по ручному забою по стандарту «Халяль».

Именно поэтому, к примеру, птицефабрика «Акашевская» в августе 2010 года запустила производство халяльной продукции; в 2012 году она прошла сертификацию для получения разрешения на экспорт в ОАЭ, при этом ее собственники предприняли меры по налаживанию логистики, необходимой для поставок в страны Персидского залива [5].

Как отмечает директор птицефабрики «Томская» Юлия Максимова, перспектива развития отрасли заключается не в увеличении объемов производства (рынок мяса птицы в России на сегодняшний день насыщен практически на 100%), а в расширении товарного ассортимента. По ее мнению, ввод дополнительных продуктов в линейку поможет компаниям расширить свое присутствие на рынке [6].

В 2015 году объем производства мяса птицы и субпродуктов в стоимостном выражении вырос на 28%, тогда как по итогам января-июля 2016 года он остался на прежнем уровне в сравнении с аналогичным периодом 2015 года. Как негативный фактор мы должны отметить, что себестоимость производства мяса птицы выросла из-за подорожания комбикормов для птиц и повышения затрат на обслуживание оборудования иностранного производства [7].

Анализируя структуру производства мяса и субпродуктов домашней птицы по товарным категориям, видим, что среди товарных категорий основной объем выпуска приходится на свежее мясо домашней птицы. В частности, во втором квартале 2016 года было произведено 718 тыс. тонн продукции. Это составляет порядка 64% от совокупного объема производства в натуральном выражении. Отсутствие структурных изменений в выпуске продукции по товарным категориям обусловлено сформировавшимся потребительским спросом.

В число ключевых сельскохозяйственных товаропроизводителей России входят ЗАО «ПРИОСКОЛЬЕ», АО «Птицефабрика «Северная», ЗАО «Птицефабрика Синявинская», Группа Агропредприятий «Ресурс», ООО «Птицефабрика Акашевская», ОАО «Птицекомбинат Ставропольский», ЗАО «Белая птица», Группа «Черкизово», ООО «Челны – Бройлер», Агропромышленный Холдинг «Мираторг», Агрохолдинг «Равис», ЗАО «Инжавинская птицефабрика».

Наибольший объем выпуска приходится на Центральный федеральный округ, где во втором квартале 2016 года было произведено более 436 тыс. тонн мяса домашней птицы, или 38,7% от общероссийского объема. Далее следуют Приволжский федеральный округ (21,3%) и Уральский федеральный округ (10,1%). В совокупности, во втором квартале 2016 года на три федеральных округа пришлось 70,1% общероссийского производства. Другими словами,

столько же, сколько и в первом квартале 2016 года.

В качестве другого положительного фактора влияния на рынок мясной продукции нам следует назвать увеличение экспортных поставок продовольственных товаров, при этом динамично развиваются те рыночные ниши, которые имеют высокий экспортный потенциал. В частности, по оценке Министерства экономического развития Российской Федерации, на период до конца 2018 года темпы роста экспорта продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья составят около 4,5%. Что касается мясного комплекса, то основными направлениями его развития по-прежнему будут оставаться свиноводство и птицеводство, которым еще далеко до исчерпания потенциала импортозамещения [4]. В соответствии с прогнозом того же Министерства экономического развития Российской Федерации, к 2018 году производство свиней на убой по сравнению с 2014 годом вырастет на 12,7%, а производство мяса птицы – на 17,7% [4].

На основании этого мы можем констатировать, что современное состояние рынка мяса птицы и субпродуктов в России положительное и имеет хорошие перспективы развития. Как и было нами отмечено выше, существенную роль сыграло воздействие российского продовольственного эмбарго, а также Государственной программы развития сельского хозяйства и продовольственных рынков.

Проводя оценку состояния рынка мясной продукции в Российской Федерации, мы не должны сбрасывать со счетов и такое важное направление в сфере перерабатывающей промышленности, как производство колбасных изделий. На современном этапе развития российского рынка сбыта и производства колбасной продукции требования к качеству, ассортимент, экспертиза качества должны быть рассмотрены более подробно. Это объясняется тем, что в настоящее время все чаще на продовольственном рынке появляются продукты-фальсификаты, т.е. подделка для обмана покупателей. Для того чтобы не ошибиться в выборе качественной продукции, мы должны изучить методологию экспертизы качества колбасных изделий.

Как известно, изначально колбаса была безоболочечной: брали кусок мяса, просаливали его и сушили, т.е. вялили. Сейчас такая колбаса называется бастурмой. Затем кто-то открыл для себя, что мясо сохраняется лучше, будучи помещенным под пленку обработанной кишки. Видимо, так и появился такой древний восточный деликатес, как казы – цельная вырезка конины, обмазанная жиром и пряностями, которая втискивается в кишку, а затем, по выбору, вялится, коптится или варится. Создание сосисок принадлежит немецкому мяснику – Иоганну Ланеру (Johann Georg Lahner), и случилось это в 1805 году [3].

На сегодняшний день колбасные изделия занимают четвертое место на российском рынке после овощей и фруктов, молочной и хлебобулочной продукции. Эти товары на рынке пользуются самым большим спросом.

Объем колбасной продукции на рынке России достигает 1,65 млн рублей в год. Рост производства колбасных изделий в последнее время составляет около 45% в год [7]. В течение последних десяти лет рынок колбасных изделий в России активно развивается, чему способствует растущий спрос на продукцию. Зарубежные и отечественные эксперты оценивают рынок как перспективный, поэтому на нем наблюдается высокая конкуренция. Крупнейшие производители колбасы находятся в Центральном экономическом районе Российской Федерации. Именно они производят около 39% всей продукции. В тройку крупнейших производителей входят следующие мясокомбинаты: АО «Микояновский мясокомбинат»; АО «Останкинский мясоперерабатывающий комбинат»; Мясокомбинат «Дубки».

Рынок колбасной продукции можно разделить на две группы: товары частого потребления (сосиски, сардельки, вареные колбасы) и товары периодического потребления (деликатесы и сырокопченые колбасы).

Согласно мнению специалистов экспертно-аналитического центра агробизнеса «АБ-Центр», самая распространенная для российских семей колбасная продукция – вареная колбаса [8]. Доля ее потребителей в России составляет 80%. Вслед за вареной колбасой идут

копченые колбасы (70% потребителей), различные виды копченостей (грудинка, корейка и т.д.). На последнем месте остаются деликатесы: карбонад, шейка и подобные им продукты. Их доля потребления составляет около 45%.

В связи с введением санкций рост импортных изделий стремительно падает, так как на данный момент колбасные изделия находятся в перечне продукции, запрещенной к ввозу в Российскую Федерацию. 2015 и 2016 годы стали для мясоперерабатывающих предприятий сложными, но ситуация не полностью связана с введением санкций и ответного эмбарго. Валютный скачок вызвал повышение цен на мясо. В частности, за два года говядина подорожала на 55%, а свинина – ровно в два раза. Мясо птицы стало дороже на 26%. При этом, это только средние показатели. В реальности же цены увеличивались и больше. И надо учитывать тот факт, что повышение цен осуществлялось на фоне снижения покупательной способности.

Анализ рынка колбасной продукции дает следующие результаты. Цены на вареные колбасы уже не такие низкие, как были раньше. Их стоимость на начало 2017 года составляет от 150 до 900 руб./кг. Однако же самыми дорогими являются сыровяленые колбасы. Их стоимость составляет от 300 до 1942 рублей за килограмм [7].

Однако, несмотря на повышение цен, нами было установлено, что производство колбасных изделий в России выросло. Общий объем произведенных колбас за отчетный период составил 656,4 тыс. тонн, что на 4,2 тыс. тонн, или на 0,6%, больше январского уровня, и на 105,7 тыс. тонн или чуть более чем на 19% превышает показатель за аналогичный период прошлого года [7]. Данная ситуация наглядно показывает, что рынок колбасных изделий в России развивается, постепенно происходит увеличение производства. Для того чтобы ускорить темпы развития данного сектора мясного рынка Российской Федерации, мы считаем целесообразным сделать упор на развитие собственной сырьевой базы с целью сокращения себестоимости конечной продукции. Выполнение данных управленческих решений даст возможность осуществлять более гибкую ценовую политику и повысить конкурентоспособность отечественной колбасной продукции.

По-прежнему изделия отечественных производителей будут занимать основную составляющую рынка. Мы должны отметить, что отечественные колбасные изделия по своим качественным характеристикам либо находятся на уровне импортной продукции, либо превосходят их. Нужно отметить, что не только сегодня, но и до введения российского продовольственного эмбарго потребление данного вида продукции в нашей стране носило патристичный характер. Большинство населения предпочитает покупать продукцию отечественного производителя.

Выбор покупателей колбасных изделий на российском потребительском рынке традиционно устойчив и, как правило, продиктован целью, с которой совершается покупка. Так, при покупке вареных колбас респонденты в первую очередь обращают внимание на ее диаметр. Объясняется это довольно просто – вареные колбасы как многофункциональный продукт используются для включения в сэндвичи, для бутербродов, крошек, салатов, жарки и т.д. Соответственно различные диаметры удобны для разнообразных рецептов. Колбасы очень больших диаметров потребители склонны относить к дорогим продуктам, которые производятся только в натуральных оболочках. Это необходимо учитывать при ценообразовании и при принятии решения о диаметре и длине колбас того или иного ценового сегмента.

Таким образом, в заключение нашей статьи мы можем отметить следующее. Российский рынок мясной продукции на сегодняшний день функционирует в достаточно благоприятных экономических условиях, что обусловлено действием российского продовольственного эмбарго. Это формирует конкурентные преимущества отечественных производителей. Однако останавливаться на достигнутом не следует. Необходимо повышать качество продукции и объемы ее производства. Проведенный анализ рынка мясной продукции показывает, что отечественные товаропроизводители выполняют данную задачу достаточно успешно. В частности, наблюдается рост объемов производства, постепенно растет качество мясной

продукции. Тем не менее, рынок не стоит на месте. Поэтому и процессы улучшения качества продукции не должны останавливаться.

Список источников:

1. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации №717 от 14 июля 2012 г.; в ред. постановления Правительства Российской Федерации №1421 от 19 декабря 2014 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mcx.ru> (дата обращения: 4.09.2017).
2. Институт конъюнктуры аграрного рынка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ikar.ru/> (дата обращения: 3.09.2017).
3. Ланер Иоганн Георг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D0%BD%D0%B5%D1%80_%D0%98%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BD_%D0%93%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B3 (дата обращения: 3.09.2017).
4. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/mines/main> (дата обращения: 05.09.2017).
5. Официальный сайт ООО «Птицефабрика «Акашевская» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://akashevo.ru/> (дата обращения: 7.09.2017).
6. Официальный сайт «Птицефабрика «Томская» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sibagroggroup.ru/production/trademarks/?ID=3329> (дата обращения: 02.09.2017).
7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 02.09.2017).
8. Экспертно-аналитический центр агробизнеса «АБ-Центр» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ab-centre.ru/> (дата обращения: 05.09.2017).

УДК 637.5.7(470)

Царева М.И.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА КРУПНЕЙШИХ ПТИЦЕФАБРИК РОССИИ

*Царева Маргарита Ивановна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: tsariuova@mail.ru

В статье говорится о наиболее перспективной отрасли сельского хозяйства – птицеводстве. Объемы производства продуктов из птицы с каждым годом увеличиваются. На основании статистических данных был сформирован рейтинг крупнейших птицефабрик России и проанализирована финансово-хозяйственная деятельность каждой из них. В заключение представлены предположения о дальнейшем развитии рассматриваемой отрасли.

Ключевые слова: птицеводство, птицефабрика, перспективы развития, объем производства, сельское хозяйство, характеристика деятельности, продукт производства.

Промышленному птицеводству отводится ведущее место в снабжении населения России животноводческой продукцией. Третья часть потребности населения страны в белках животного происхождения обеспечивается за счет куриного мяса и яиц, являющихся социально значимыми продуктами. В структуре питания жителей российских городов на долю

* *Научный руководитель: Голоктионова Юлия Геннадьевна, к.э.н., доцент; e-mail: golokdim@mail.ru*

продуктов птицеводства приходится около 35%. В общем объеме выпускаемой птицефабриками продукции 25% составляет мясо птицы и 75% – куриные яйца.

В структуре российского производства мяса птицы 97% приходится на производство мяса кур-бройлеров. В последние годы в России активно развивается производство мяса индейки, однако его доля пока не превышает 2% от общего объема производства птичьего мяса. Лишь 1% составляет мясная продукция альтернативного птицеводства – мясо уток гусей, перепелов.

Основные производители птицеводческой продукции на российском рынке представлены крупными вертикально ориентированными сельскохозяйственными холдингами с развитыми дистрибьюторскими сетями. Для них характерен замкнутый производственный цикл, поскольку такие предприятия имеют собственные племенные репродукторы, инкубатории, комбикормовые заводы и заводы, производящие белковые корма животного происхождения, площадки для откорма кур-бройлеров, заводы по убою птицы и углубленной переработке мяса, логистические службы, автотранспортные подразделения.

Птицефабрики – это технически оснащенные специализированные предприятия, выпускающие продукты птицеводства в промышленных объемах.

К основным видам продуктов птицеводства относятся:

- мясо домашней птицы, поставляемое потребителю в виде тушек – замороженных и охлажденных (42%), натуральных и рубленых полуфабрикатов (25,5%), колбас, консервов и прочих готовых к употреблению продуктов (32,5%);

- яйца пищевые (62% производимых по ГОСТ, 25% – лечебно-профилактическая продукция, обогащенная полиненасыщенными жирными кислотами, микроэлементами, витаминами, 7,5% – жидкие пастеризованные яйца, асептически упакованные) и инкубационные.

Побочными продуктами птицеводства являются:

- пух и перо;
- помет, используемый в сельском хозяйстве в качестве удобрения;
- производство на птицефабриках организовано по поточному принципу и осуществляется в цехах: родительского стада; инкубационного стада; выращивания молодняка; мясного молодняка или промышленного стада; убои, обработки птицы; сортировки, упаковки яиц; переработки производственных отходов.

На сегодняшний день в стране насчитывается более 500 птицефабрик, большинство из которых размещено вблизи больших городов и промышленных центров. Птицеводство в России достигло высокого уровня, позволяющего не только полностью обеспечить население качественной продукцией, но и экспортировать мясо птицы за рубеж.

Агропромышленные холдинги страны представлены большим количеством крупных предприятий, которые занимаются как исключительно разведением птиц, так и широким спектром видов деятельности: животноводство, разведение культур и т.д. Обзор крупных птицефабрик России составляет среди комбинатов, осуществляющих деятельность в рамках ОКВЭД 01.47 Разведение сельскохозяйственной птицы.

Рейтинг крупнейших птицефабрик России составлен на основании информации, представленной на официальных сайтах, информации ЕГРЮЛ, на основании рейтингов профессиональных экспертных центров. Ранжирование осуществляется на основе полученной информации по выручке по итогам работ в 2016 году. Лидерами птицефабрик страны по итогам выручки 2016 года являются: Окская птицефабрика, Краснодарская птицефабрика, Петелинская, Ярославский бройлер, птицефабрика Рефтинская. Далее представим подробную характеристику каждой их представленных птицефабрик.

В таблице 1 представим финансовые итоги работы представленных птицефабрик, опубликованные в рамках закона об обязательном раскрытии информации.

Как видно из таблицы 1, прирост чистой прибыли в отчетном периоде по сравнению с предыдущим в ОА «Окская птицефабрика» составляет 28%, что в денежном выражении составило 117 млн руб. Окская птицефабрика является крупнейшим производителем куриных яиц Рязанской области, лидером среди производителей пищевого куриного яйца в России.

Таблица 1 – Финансовые итоги работы крупнейших птицефабрик России в 2016 году

Финансовый результат	Баланс, млрд руб.	Выручка, млрд руб.	Чистая прибыль, млн руб.	Изменение чистой прибыли, %
АО «Окская птицефабрика»	3,2	3,4	529,9	+28
Краснодонская птицефабрика	3,5	3,49	23,5	+48
ЗАО «Петелинская птицефабрика»	4,9	5,7	-1475,7	-
Птицефабрика «Ярославский бройлер»	5,4	5,7	694,45	+3
ОАО «Птицефабрика Рефтинская»	3,8	5,9	9,8	-86

Основные характеристики ее деятельности:

- выращивание цыплят (собственный инкубаторий) – 30 миллионов цыплят ежегодно;
- производство комбикорма – 1000 т ежедневно;
- 63 полностью автоматизированных цеха по сбору яиц – 3 миллиона кур;
- сортировочные линии – около 2000000 яиц в сутки;
- собственный транспорт, обеспечивающий логистику предприятия.

Следующая в рейтинге птицефабрика Краснодонская. Функционирование производственного комплекса осуществляется с 1981 года и является частью агропромышленного холдинга «КоПИТАНИЯ». Птицефабрика является одним из крупнейших производителей мяса птицы на юге России.

На основании таблицы 1, чистая прибыль Краснодонской птицефабрики возросла с 2016 году по сравнению с 2015 на 48%, то есть на 7,6 млн руб. Основные поставки птицефабрики осуществляются в Москву, Тверь, Волгоград, Саратов, Новосибирск.

Далее рассмотрим ЗАО «Петелинская птицефабрика». Как видно из таблицы 3, чистая прибыль ЗАО «Петелинская птицефабрика» в 2016 году уходит в минус, однако птицефабрика сохраняет высокие позиции в российском рейтинге крупнейших птицефабрик.

Петелинская птицефабрика является одним из основных предприятий, обеспечивающих сегмент Птицеводство ГК Черкизово с 1997 года, полный технологический цикл. Сектор Птицеводство ГК Черкизово составил 40% всего объема реализации холдинга в 2016 году (500,3 тыс. тонн).

При предприятии функционирует Петелинский птицеперерабатывающий комплекс. Особенность птицефабрики – свободное содержание птицы без клеток.

Следующая птицефабрика – это Ярославский бройлер. В таблице 1 указаны финансовые итоги работы Ярославского бройлера. Исходя из этого, можно сделать вывод, что чистая прибыль компании увеличилась на 20,65 млн руб. в 2016 году по сравнению с 2015 годом. Компания является крупнейшей птицефабрикой Ярославской области, функционирует с 1982 года. Работа осуществляется по принципу закрытого технологического цикла (от производства кормов до предоставления конечной продукции потребителям).

География поставок: Ярославская, Архангельская, Владимирская, Вологодская, Ивановская, Костромская, Липецкая, Московская, Рязанская, Тульская, Тюменская области.

Следующей в рейтинге идет ОАО «Птицефабрика Рефтинская». В таблице 1 представлены финансовые итоги работы Рефтинской птицефабрики, опубликованные на сайте Интерфакса.

По данным таблицы видно, что показатели финансовой деятельности ОАО «Птицефабрика Рефтинская» снижаются год от года. Крупнейший птицеводческий комбинат Среднего Урала (функционирует с 1981 года) характеризуется следующими видами деятельности:

- собственный инкубаторий – 42 инкубационных и 28 выводных шкафов;
- ветеринарная лаборатория, анализирующая качество кормов и состояние птицы;
- 15 корпусов племенного репродуктора, введена система искусственного осеменения;
- бройлерный цех и цех переработки;
- транспортная служба.

По прогнозу Agrifood Strategies, производство птицеводческой продукции к концу 2017 года увеличится более чем на 6%, что обеспечит прибавку в 230-250 тыс. т. Это произойдет, главным образом, за счет улучшения показателей откорма и в меньшей степени благодаря введению в строй новых мощностей или модернизации существующих предприятий. Прирост птицеводства в сельхозорганизациях по итогам пяти месяцев, по данным Института конъюнктуры аграрного рынка (ИКАР), составил более 5%, а в мае – превысил 10%. По итогам текущего года объемы могут приблизиться к 4,9 млн т в живом весе.

В настоящее время в птицеводстве России функционирует 641 птицеводческое предприятие. Из них 425 яичных, 137 бройлерных, 50 племенных, 9 утиных, 12 гусиных, 5 индюшиных, 3 перепелиных хозяйства. При их работе на полную мощность с использованием современных технологий и высокопродуктивных кроссов птицы ежегодно в России можно получать 50-55 млрд яиц и 2 млн т птичьего мяса.

Однако дальнейшее развитие отрасли сдерживает стагнация спроса из-за сложной экономической ситуации в стране и отмена традиционной господдержки бройлерного направления, которая на протяжении более десяти лет обеспечивала среднегодовой прирост в 15%. На фоне банкротства мелких и средних птицефабрик, а также в связи с обострением ситуации по гриппу птиц у крупнейших игроков отрасли появляются возможности поглощений и захвата больших долей рынка.

Концепция развития птицеводства России в XXI веке – это производство основного объема продукции на крупных специализированных предприятиях, а не на птицефабриках с замкнутым циклом производства.

Приоритетным направлением дальнейшего развития птицеводства в России следует считать развитие экспортного потенциала. Это обусловлено тем, что внутреннее производство практически обеспечивает спрос, а рубль претерпел значительную девальвацию, что явилось причиной снижения покупательской способности населения.

В перспективе в отрасли должна функционировать по-новому интегрированная система: селекционные центры – племзаводы – репродукторы первого порядка – репродукторы второго порядка – промышленные хозяйства. В эту систему впишутся самостоятельно функционирующие крупные инкубатории, перерабатывающие предприятия, производители зерна и белковых препаратов, комбикормовые заводы.

Приоритетными направлениями в развитии мирового и отечественного птицеводства являются: освоение ресурсосберегающих технологий; глубокая переработка яиц и мяса птицы и повышение качества конечной продукции; производство яиц и яйцепродуктов с заданными лечебными свойствами (с низким содержанием холестерина или липидов, обогащенные витаминами или йодом, селеном и другие); применение оборудования нового поколения; разработка новых нетрадиционных кормов и кормовых добавок.

Список источников:

1. Агеечкин А.П. Промышленное птицеводство / А.П. Агеечкин, Ф.Ф. Алексеев, А.В. Аралов и др. // Под.общ. ред. В. И.Фисинина. – Сергиев Посад: ВНИТИП, 2015. – 599 с.
2. Ганенко И., Белая А. В 2017 году птицеводство вырастет на четверть миллиона тонн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.agroinvestor.ru/analytics/news/28208-v-2017-godu-ptitsevodstvo-vyrastet-na-chetvert-milliona-tonn/>.
3. Крупнейшие птицефабрики России по итогам 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moneymakerfactory.ru/spravochnik/krupneyshie-ptitsefabriki-rossii/>.
4. Крупнейшие птицеводческие компании России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.fira.ru/reports/report?file=rating_Poultry_Russia_Rank.html.
5. Птицефабрики России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wiki-prom.ru/75otrasl.html>.
6. Птицеводство – точная наука [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webferma.com/pticevodstvo>.

7. Птицеводство РФ: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mcsx.ru/news/news/show/31229.htm>.

8. Современное состояние и перспективы развития птицеводства в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minifermer.org/read/17/2-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivu-razvitiya-pticevodstva-v-rossii.html>.

9. Состояние и перспективы развития российского рынка птицеводческой продукции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://tsenovik.ru/business/archive/182/?ELEMENT_ID=32121.

10. Фисинин В.И. Состояние и перспективы развития российского рынка птицеводческой продукции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tsenovik.ru/articles/obzory-i-prognozy/proizvodstvo-myasa-ptitsy-i-yaits-v-2015-godu-zavershilas-otraslevaya-programma-razvitie-ptitsevodst/>.

УДК 352.075.1(470.23-25)

Самойлов С.Н.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Самойлов Сергей Николаевич, АНО ДПО «Санкт-Петербургский Институт Бизнеса и Инноваций»; РФ, 199106, Санкт-Петербург, Гаванская ул., д.3; e-mail: dpoibin@mail.ru

В статье показано, что состояние инфраструктуры жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) в стране в целом и в Санкт-Петербурге, в частности, находится на низком уровне. Это объясняется высокой степенью изношенности инженерных сетей, трубопроводов и очистных сооружений; при этом лишь единичные предприятия сферы ЖКХ способны работать с минимальной (5%) прибылью. Определено, что без решения финансовых проблем, таких как дотационность отрасли, а также изменения тарифной политики и политики в отношении естественных локальных монополий реформирование отрасли не даст желаемых результатов.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, коммунальная инфраструктура, естественные локальные монополии, генерирующие организации, управляющие организации.

Возникновение и нарастание технологических и финансовых проблем в жилищно-коммунальном хозяйстве связано с тем, что до начала массовой приватизации в России основная часть объектов данной сферы находилась на балансе промышленных предприятий и финансировалась по титулам соответствующих отраслевых министерств и ведомств. В ходе приватизации эти объекты были переданы в муниципальную собственность в крайне запущенном техническом состоянии и без должной финансовой компенсации расходов на их содержание.

Государство не предусмотрело централизованных средств на модернизацию и ремонт переданных муниципалитетам изношенных основных фондов, а у местных властей не было средств даже для их поддержания и тем более для технического перевооружения. В связи с этим состояние коммунальной инфраструктуры находится на низком уровне. При крайне высокой изношенности трубопроводов и очистных сооружений лишь единичные предприятия способны работать с прибылью, которая не превышает на данный момент 5%. Однако, по оценкам экспертов, при правильной тарифной политике прибыль могла бы достигать 30% [1].

Аналогичная ситуация складывается и в остальных отраслях коммунального хозяйства: холодное и горячее водоснабжение, водоотведение. Постоянно растущий износ основных фондов коммунальных предприятий обязательно ведет к росту потерь ресурсов и свиде-

тельствует о срочной необходимости проведения ремонтных работ и значительных инвестиций в отрасль.

Но анализ политики правительства страны в сфере жилищно-коммунального хозяйства свидетельствует о дальнейшей ориентации на собственников и о росте их обязанностей по содержанию, тем самым государство сокращает свою роль и свое вмешательство в сферу жилищно-коммунального хозяйства. Однако так как проблема обеспечения населения жилищно-коммунальными услугами имеет ярко выраженный социальный подтекст, государство не может переложить целиком заботы о жилищно-коммунальном хозяйстве на плечи граждан, о чём свидетельствует тот факт, что расходы консолидированного бюджета Санкт-Петербурга на жилищно-коммунальное хозяйство увеличились по сравнению с 2000 годом более чем в пять раз.

В этой непростой ситуации является чрезвычайно важным соблюдение баланса интересов власти, населения, бизнеса и профильных организаций сферы ЖКХ (включая естественные локальные монополии, частные генерирующие организации, управляющие организации и т.д.).

В настоящее время жилищно-коммунальный комплекс страны включает в себя 52 тыс. предприятий и организаций различных форм собственности; это 12 основных подотраслей, потребляющих более 20% энергоэнергии и до 45% тепловой энергии страны; это ежедневное предоставление услуг (работ) на сумму свыше 2 млрд руб., что составляет около 8% стоимости валового внутреннего продукта страны; это ежегодный прирост объемов работ и услуг до 25%, обусловленный приемкой объектов от ведомств, ростом тарифов, вводом новых объектов и большими потерями в связи с ростом износа основных фондов [2].

Что касается Санкт-Петербурга, то город занимает площадь 1 439 кв. км и, согласно данным Территориального органа федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, население Санкт-Петербурга составляет (по состоянию на 1 января 2017 года) 5 миллионов 262 тысячи 127 человек [3]. Если говорить о демографии Санкт-Петербурга, то в этом плане Северная столица России может похвастаться сразу несколькими рекордами. Во-первых, это самый северный на планете город-миллионер. А во-вторых, Санкт-Петербург – это крупнейший по численности жителей населенный пункт в Европе, если не брать во внимание столицы государств. Общая площадь объектов жилищного фонда по итогам 2014 года составляет более 122 млн кв. м. Средняя обеспеченность населения жильем к началу 2013 года составила 23,8 кв. м общей площади жилья на одного жителя Санкт-Петербурга, что приблизительно в 2 раза меньше, чем в среднем в странах Европейского Союза (в Великобритании – 62 кв. м, в Германии – 45 кв. м) [4].

По состоянию на 01.01.2014 в благоустроенные жилые помещения переселены 14 638 семей (35 239 человек). Полностью расселено 780 многоквартирных домов, причем расселение 95 многоквартирных домов завершено с участием средств финансовой поддержки государственной корпорации – Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства (далее – Фонд). В благоустроенные жилые помещения, построенные с участием средств Фонда, переселены 497 семей (1 242 человека) [4].

Однако стоимость жилищно-коммунальных услуг в Санкт-Петербурге постоянно растёт, существенно превышая рост инфляции. Так, с 01.01.2017 региональный стандарт стоимости жилищно-коммунальных услуг на одного человека для пользователей жилых помещений государственного жилищного фонда, нанимателей жилых помещений по договору найма в частном жилищном фонде, членов жилищных кооперативов, жилищно-строительных кооперативов, иных специализированных потребительских кооперативов, которым жилое помещение предоставлено в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации до приобретения ими права собственности на такое жилое помещение в отдельных и коммунальных квартирах составляет: 3326,45 руб. в месяц на одиноко проживающего гражданина; 2567,29 руб. в месяц на каждого члена семьи, состоящей из двух человек; 2194,50 руб. в месяц на каждого члена семьи, состоящей из трех и более человек [5].

Жилищный фонд Санкт-Петербурга различен по своей структуре и качественным характеристикам. По данным Жилищного комитета Санкт-Петербурга в настоящее время в городе насчитывается более 22 375 тысяч многоквартирных домов, значительная часть которых требует капитального ремонта инженерных систем и строительных конструкций. При этом состояние жилищного фонда по степени износа характеризуется следующими цифрами. Около 15% жилых зданий имеют процент износа более 60% и требуют проведения капитального ремонта. Не требуют значительных затрат, связанных с проведением капитального ремонта, только 26,4% многоквартирных домов [6].

На приведение в нормативное состояние объектов коммунальной инфраструктуры необходимы большие средства. В целях создания конкурентной среды самым актуальным является привлечение частных компаний. Из 377 предприятий и организаций, которые обеспечивают всеми коммунальными услугами жилые дома, объекты социальной сферы, организации и предприятия области, 239 – частные компании.

Работа по привлечению частных инвесторов и обеспечению конкуренции на рынке коммунальных услуг на региональном и местном уровнях, снижению уровня износа объектов коммунальной инфраструктуры ведется в рамках реализации городских целевых программ. Так, по государственной программе Санкт-Петербурга «Комплексное развитие систем коммунальной инфраструктуры, энергетики и энергосбережения Санкт-Петербурга» израсходовано в 2015 году более 51 млрд рублей, из них 16,4 млрд рублей из городского бюджета и 34,5 млрд рублей внебюджетных средств [7]. Но при этом даже плановый показатель износа инфраструктуры ЖКХ составляет более 46%.

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время в Санкт-Петербурге поставленные в сфере ЖКХ цели: обеспечение сохранности и улучшение жилищного фонда, безубыточное функционирование предприятий отрасли ЖКХ, удовлетворение населения в получении качественных услуг – не достигнуты. Это связано с тем, что имеется целая группа нерешенных финансовых проблем, таких как дотационность отрасли, несовершенная тарифная и региональная политика.

Как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях пока недостаточно последовательны меры по реализации новых экономических взаимоотношений в системе ЖКХ, что требует дальнейшего совершенствования как системы управления, так и повышения качества самого управления путем последовательных и скоординированных действий органов власти всех уровней.

Список источников:

1. Барабанов А.С. Жилищно-коммунальное хозяйство регионов: проблемы финансирования и пути их решения [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. - 2013. - №8. - URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/08/26119> (дата обращения: 29.09.2017).
2. Состояние ЖКХ на современном этапе развития и основные проблемы урегулирования [Электронный ресурс]. - URL: http://studbooks.net/747498/pravo/sostoyanie_sovremennoy_etape_razvitiya_osnovnye_problemy_uregulirovaniya (дата обращения: 29.09.2017).
3. Население СПб: общая численность, динамика, национальный состав [Электронный ресурс]. - URL: <http://fb.ru/article/289792/naselenie-spb-obschaya-chislennost-dinamika-natsionalnyiy-sostav> (дата обращения: 29.09.2017).
4. Государственная программа Санкт-Петербурга «Обеспечение доступным жильем и жилищно-коммунальными услугами жителей Санкт-Петербурга» на 2015-2020 годы [Электронный ресурс]. - URL: <http://gov.spb.ru/gov/otrasl/gilfond/gosudarstvennaya-programma-sankt-peterburga-obespechenie-dostupnym-zhi/> (дата обращения: 29.09.2017).
5. Постановление Правительства Санкт-Петербурга №538 от 27 июня 2017 года [Электронный ресурс]. - URL: <http://docs.cntd.ru/document/456041021> (дата обращения: 29.09.2017).

6. Информационно-аналитический портал о недвижимости [Электронный ресурс] // RWAY.RU: интернет-портал. - URL: Режим доступа: <http://www.rway.ru/txt.asp?txt=3630&rbr=167> (дата обращения: 29.09.2017).

7. Годовой отчёт о ходе реализации и оценке эффективности реализации государственной программы Санкт-Петербурга «Комплексное развитие систем коммунальной инфраструктуры, энергетики и энергосбережения Санкт-Петербурга» 2015-2020 за 2015 год. [Электронный ресурс]. - URL: <http://gov.spb.ru/gov/otrasl/ingen/gosudarstvennye-programmy/> (дата обращения: 29.09.2017).

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ДЕМОГРАФИЯ

УДК 377.3(470.319)

Понкратова Л.В.

АНАЛИЗ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*Понкратова Людмила Витальевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: L.ponkratova70@yandex.ru

Актуальность проблематики, исследованию которой посвящена статья, определяется возможностью осуществления объективной оценки результативности уже реализованных реформ с последующим внесением корректировок в стратегию и тактику концепции модернизации профессионального образования для повышения его эффективности с учетом потребностей рынка труда Орловской области. В статье на основании официальных статистических данных проводится оценка уровня развития системы профессионального образования в регионе. Сравниваются индикаторы эффективности государственных и региональных программ развития профессионального образования. Приводятся данные о ресурсном обеспечении (кадровом и компьютерном) образовательной деятельности организаций, осуществляющих подготовку по программам среднего профессионального образования. По итогам исследования формируются рекомендации по развитию системы профессионального образования в Орловской области, в том числе и конкретные меры государственного управления на региональном уровне.

Ключевые слова: профессиональное образование, среднее профессиональное образование, Орловская область, программа развития профессионального образования.

Подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена сегодня представляется одним из ключевых условий развития экономики и главной задачей системы профессионального образования, которая прошла сложный исторический путь становления – от школ ремесленников и единичных мастерских до сети фабрично-заводских училищ и далее к профессионально-техническим училищам и техникумам. Как на национальном, так и на региональном уровнях на всех этапах своего развития система профессионального образования формировалась в соответствии с социально-экономической ситуацией, обеспечивая в разные периоды экономику и социальную сферу квалифицированными рабочими кадрами и специалистами среднего звена [8].

В 2000-е годы важным событием, повлиявшим на дальнейшее развитие профессионального образования в России, стала передача в собственность субъектов Российской Федерации федеральных учреждений среднего профессионального образования [11]. В этой связи уровень развития профессионального образования является сегодня не только индикатором развития региональной образовательной системы, но и характеризует эффективность государственного управления социальной сферой и рынком труда в конкретном субъекте Российской Федерации [1].

Актуальность исследуемой проблематики подчеркивается устойчивым научным интересом к ее исследованию. Значительный вклад в изучение проблем развития профессионального образования в Орловской области внесли: Е.А. Семиделихин [15], А.М. и К.В. Старостенко [16], С.А. Тимофеев [17], Т.А. Тетерин [17] и другие исследователи.

Анализ уровня развития системы профессионального образования в Орловской обла-

* *Научный руководитель: Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор; e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru*

сти осложняется отсутствием четкой системы оценочных критериев, соответствующих методологии формирования соответствующих статистических показателей и целевым индикаторам эффективности государственного управления в исследуемой сфере. Так, в принятой в 2013 году государственной программе развития регионального образования региона прописано два целевых индикатора, характеризующих эффективность ее реализации: доля трудоустроившихся в течение года выпускников образовательных учреждений профессионального образования и охват населения региона программами дополнительного профессионального образования (без указания количественного значения). В числе ожидаемых результатов реализации данной программы планируется обеспечить экономику региона кадрами высшей квалификации [8].

В долгосрочной областной целевой программе «Развитие профессионального образования в Орловской области на 2012-2016 гг.» в числе целевых индикаторов эффективности ее выполнения указаны следующие критерии:

- доля обучающихся 10-11 классов общеобразовательных учреждений, которые выбрали для освоения программы профессиональной подготовки, в том числе начального и среднего профессионального образования;
- доля образовательных учреждений профессионального образования, оснащенных современной техникой и учебно-наглядным оборудованием;
- доля образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, которые реализуют федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования [9].

Таким образом, государственные программы развития профессионального образования, как и областные программы в Орловской области, устанавливают целевые ориентиры по повышению эффективности профессионального образования региона, однако [3], не фиксируют их конкретные количественные значения, основанные на традиционных показателях официальной статистики [2].

В числе приоритетных задач по развитию профессионального образования в регионе на 2016 г. Департамент образования Орловской области определил:

- формирование 3 многофункциональных центров прикладных квалификаций;
- трудоустройство не менее 36% выпускников образовательных учреждений профессионального образования очной формы обучения;
- доведение численности обучающихся на одного педагога до 10,2;
- повышение уровня подготовки педагогических кадров и доведение до 88,15 % доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории [10].

В Орловской области сеть подведомственных профессиональных образовательных организаций была реорганизована в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» [18], что способствовало сохранению их материально-технической базы и кадрового состава и позволило обеспечить обучающихся государственными гарантиями на получение качественного и доступного образования [6].

По данным на 2016 год в Орловской области функционирует 19 образовательных организаций среднего профессионального образования, 3 организации реализуют только программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих (таблица 1).

Анализ статистических данных позволяет сделать вывод об увеличении числа образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, с 15 до 19 в последние 10 лет. В 2006-2016 гг. в Орловской области численность профессиональных образовательных организаций, которые осуществляют подготовку квалифицированных рабочих и служащих, сократилась в 1,8 раза.

Подготовка специалистов образовательными организациями профессионального образования в Орловской области в 2016 году осуществлялась с учетом специфики экономического развития региона по 119 программам образовательной подготовки специалистов среднего звена, по которым обучалось 12040 чел., и 64 образовательным программам подготовки рабочих и служащих, по которым обучалось 2762 чел. [14].

Таблица 1 – Сведения о развитии профессионального образования в Орловской области (составлено автором по данным [5])

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Темп роста (снижения), %	Абс. изменение
Охват молодежи программами подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих, % от общей численности населения в возрасте 15-24 лет	18,8	18,4	18,1	17,4	17,1	16,4	16,2	8,9	14,1	14,6	14,5	-22,6	-4,2
Охват населения программами подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих, % от общей численности населения	2,9	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	1,3	2,1	2,1	2,1	-28,3	-0,8
Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих и служащих	27	27	27	27	27	26	26	27	26	16	15	-44,4	-12,0
Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена	15	14	14	14	14	18	18	22	19	20	19	126,7	4,0

На фоне относительного сокращения предложения образовательных услуг в сфере профессионального образования в Орловской области спрос на них характеризуется постепенным повышением. Так, спрос на услуги организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, в 2010-2015 гг. стабильно увеличивался, составив в 2015 г. 133 заявления на 100 мест (2010 г. – только 120 заявлений) (рисунок 1).

По нашему мнению, наблюдаемые тенденции связаны с ужесточением условий проведения выпускных экзаменов в форме ЕГЭ, препятствующих абитуриентам с недостаточным уровнем знаний в получении высшего образования, снижением платежеспособности населения региона. Охват молодежи образовательными программами среднего профессионального образования и программами подготовки квалифицированных рабочих и служащих в Орловской области в исследуемый период снизился с 18,8% в 2006 г. до 14,5% в 2016 г. (таблица 1), демонстрируя устойчивую тенденцию к снижению на протяжении всего исследуемого периода почти на четверть.

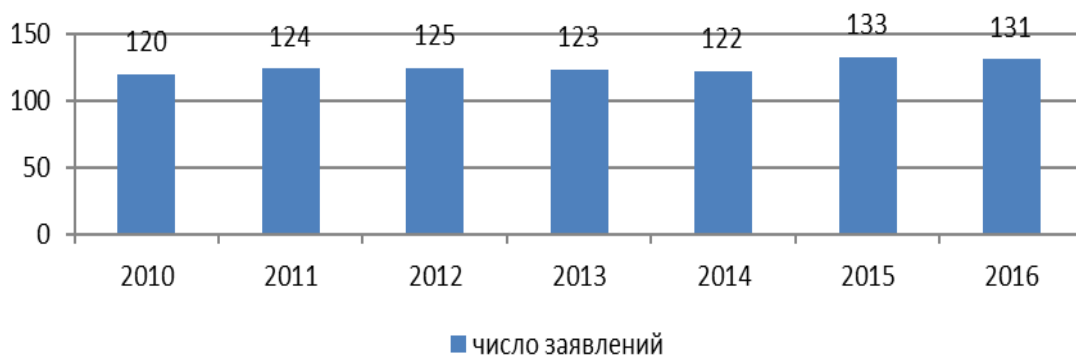


Рисунок 1 – Конкурс на вступительных экзаменах в государственные и муниципальные образовательные организации (на 100 мест подано заявлений о приеме) [7]

В условиях острой потребности регионального рынка труда в рабочих специальностях данная тенденция вряд ли оправдана [4]. Однако такая динамика может быть объяснена объективными факторами: низким уровнем популярности рабочих профессий среди молодежи и требованиями работодателей к наличию высшего образования у сотрудников, в том числе применительно к должностям рабочих, служащих и специалистов среднего звена [7]. Так, по данным выборочных обследований органов государственной статистики, 51,5% всех безработных в Орловской области в 2016 году имели среднее профессиональное образование [8, с. 190].

В 2016 году среднесписочная численность постоянных работников образовательных организаций системы профессионального образования в регионе составляла 2696 чел., из них численность педагогических работников составляла только 49,1. В расчете на 1 педагогического сотрудника приходилось 11,2 обучающихся, что не соответствует поставленным Департаментом образования Орловской области целям развития профессионального образования (10,2 обучающихся на 1 педагога). Актуальной является и проблема старения педагогических кадров: 41,7% от общего числа педагогов образовательных организаций профессионального образования, работающих на постоянной основе, старше 50 лет [14].

Обеспеченность образовательного процесса в системе профессионального образования новыми информационно-коммуникационными технологиями и компьютерами. Так, если в среднем по России в учебных целях используется 70,5% имеющихся в наличии образовательных организаций профессионального образования компьютеров, то в Орловской области – только 63,2%. Удельный вес персональных компьютеров, имеющих выход в Интернет, в среднем по данному типу организаций в России составляет 78%, в Центральном федеральном округе – почти 81%, то в Орловской области – всего 66% (таблица 2). Доступ к локальным сетям обеспечен для 74%, 78% и 58% соответственно, что говорит о недостаточной автоматизации и использовании возможностей новых технологий образовательного процесса в системе профессионального образования региона. Из всего спектра образовательных программ профессионального образования в Орловской области с использованием электронного обучения реализуются только 10 образовательных программ, по которым обучается 623 человека (всего 4% от общей численности обучающихся). В регионе организациями среднего профессионального образования реализуется только 2 дистанционные программы обучения с общим числом обучающихся 2 человека.

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

- общий охват молодежи программами образовательной подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих снижается в последнее десятилетие с 18,8% до 14,5%, что обусловлено как снижением престижа рабочих специальностей, так и повышенными требованиями со стороны работодателей к уровню образования сотрудников на региональном рынке труда.

Таблица 2 – Сведения о наличии персональных компьютеров в образовательных организациях, осуществляющих подготовку по программам среднего профессионального образования и программам подготовки рабочих и служащих [9]

Субъект	Количество ПК всего, штук	В том числе используемых в учебных целях		Из общего количества ПК			
		всего	в % к общему числу	находящихся в составе ЛВС	в % к общему числу	имеющих доступ к Интернету	в % к общему числу
Российская Федерация	437206	308410	70,5	323364	74	342632	78,4
Центральный федеральный округ	104233	75746	72,7	80964	77,7	83966	80,6
Орловская область	1736	1098	63,2	1008	58,1	1152	66,4

При этом спрос на услуги организаций среднего профессионального образования постепенно увеличивается, что обусловлено ужесточением условий проведения ЕГЭ, снижением платежеспособности населения. Это позволяет сделать вывод о недостаточном соответствии как объема предложения образовательных услуг по подготовке специалистов среднего звена, рабочих и служащих текущему уровню спроса, так и несоответствии профиля и квалификации подготовки кадров в системе профессионального образования потребностям экономики Орловской области;

- актуальной на протяжении последних лет остается проблема старения педагогических кадров и разрастания административного аппарата образовательных организаций системы профессионального образования (более половины общей численности постоянных сотрудников), что в перспективе может привести к тяжелейшему кадровому голоду и недостатку педагогов, осуществляющих образовательную подготовку специалистов среднего звена, рабочих и служащих;

- недостаточно используются в системе профессионального образования Орловской области и возможности компьютеризации и автоматизации учебного процесса, возможности дистанционного обучения инвалидов и маломобильных групп населения [9].

В заключение следует отметить, что основными задачами в условиях существующего уровня развития системы профессионального образования в Орловской области на средне- и долгосрочную перспективы, по нашему мнению, должны стать:

- обеспечение соответствия квалификации выпускников образовательных организаций системы профессионального образования потребностям региональной экономики;
- консолидация ресурсов государства, предпринимательского сообщества и образовательных организаций в развитии системы профессионального образования в Орловской области;
- формирование условий для различных категорий граждан в приобретении интересующих их прикладных квалификаций в течение всей трудовой деятельности;
- формирование условий для успешной самореализации и социализации обучающихся и выпускников образовательных организаций системы профессионального образования.

Список источников:

1. Базарнова О.А., Полянин А.В., Суровнева А.А. Три основные модели в сфере антикризисного управления // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. - 2015. - №5 (46). - С. 184 -187.
2. Ершова И.Г. Региональное управление экономикой: монография / И.Г. Ершова,

Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева и др. - Воронеж: Научная книга, 2010. - 212 с.

3. Лытнева Н.А. Система образовательных индикаторов для повышения уровня профессиональных компетенций экономистов в малом предпринимательстве // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2012. - №1 (5). - С. 109-113.

4. Лытнева Н.А. Системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики // Вестник ОрелГАУ. - 2012. - №2 (35). - С. 139-144.

5. Орловская область в цифрах (2010-2015 гг.): краткий стат. сб. - Орел, 2016. - 249 с.

6. Парушина Н.В. Методология экономического анализа развития субъектов малого и среднего бизнеса: практическая реализация и профессиональная подготовка кадров // Вестник ОрелГИЭТ. - 2011. - №3 (17). - С. 3-9

7. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Система эффективного управления и контроля оплаты труда и соблюдения трудового законодательства в организациях // Фундаментальные исследования. - 2014. - №12-7. - С. 1498-1502.

8. Постановление Правительства Орловской области №500 от 28.12.2012 г. «Об утверждении государственной программы Орловской области «Образование в Орловской области (2013-2020 годы)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://orel-edu.ru/wp-content/uploads/2014/07/постановление20500.pdf>.

9. Постановление Правительства Орловской области № 284 от 23.06.2011 г. «Об утверждении долгосрочной областной целевой программе «Развитие профессионального образования в Орловской области на 2012-2016гг.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/473703503>.

10. Публичная декларация целей и задач Департамента образования Орловской области на 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/3008/файл/7963/Орловскаяобласть.pdf>.

11. Распоряжение Правительства РФ №2413-р от 29.12.2011г. «О передаче субъектам Российской Федерации федеральных государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования» // Собрание законодательства РФ. - 23.01.2012. - №4. - Ст. 510.

12. Регионы России. Социально-экономические показатели: 2016 г. - М.: Росстат, 2016. - 1326 с.

13. Российский статистический ежегодник. 2016: Стат.сб. - М.: Росстат, 2016. - 725 с.

14. Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения №СПО-1 по Орловской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/министерство/статистика/информация-2016/СПО-2017>.

15. Семиделихин Е.А. Инвестиции в человеческий капитал и анализ состояния рынка образовательных услуг региона // Ступени. Альманах научных работ студентов. Вып. 9 / под общ. ред. С.А. Шачнева. – Брянск: Издательство РАНХиГС, 2016. - С. 186-190.

16. Старостенко К.В., Старостенко А.М., Фролова Н.А. и др. Образовательная среда субъектов Российской Федерации: состояние и инновационная стратегия развития: монография / Под общ. ред. К.В. Старостенко. - Орел: Госуниверситет-УНПК, 2013. - 223 с.

17. Тимофеев С.А., Тетерин Т.А. Статистическое изучение регионального молодежного рынка труда на материалах Орловской области // Научные записки Орел ГИЭТ. - 2011. - №2. - С. 108-113.

18. Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 31.12.2012. - №53 (часть I). - Ст. 7598.

Чупанов А.С.

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ
В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Чупанов Андрей Сергеевич**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: 57hupanov/as@mail.com

Реализация функции «оценка персонала» означает определение личного вклада сотрудника в общий результат работы предприятия и степень его влияния на достижение данного результата, а также определение квалификационно-профессионального уровня персонала. Следует подчеркнуть, что особым и важным видом оценки персонала выступает аттестация работников. Аттестация работающего персонала является серьезной процедурой определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых качеств работника с целью установления его соответствия (или несоответствия) занимаемой должности. Для объективной оценки персонала организации действенным инструментом может выступить эффективный контракт, который позволит установить трудовым договором взаимовыгодные условия как для работодателя, так и для конкретного работника.

Ключевые слова: оценка персонала, мотивация труда, управление персоналом, эффективный контракт, кадровый менеджмент.

В контексте менеджмента персонала стремительные шаги нового века оставляют все новые следы в процессе управления сотрудниками. Развитие традиционных функций в системе управления персоналом на сегодняшний день дополняются и обогащаются различными новшествами, вызванными требованиями внешней среды и крайне ограниченными ресурсами предприятия. Очевидно, что носителями функций кадрового менеджмента выступает и высшее руководство, и руководители функциональных и производственных подразделений совместно с сотрудниками службы управления персоналом. Эффективное управление сотрудниками организации возможно исключительно в результате совместного обеспечения и функционирования субъектов всех уровней управления при четком разделении между ними функций кадрового менеджмента.

Руководство персоналом как общая функция управления призвана объединять, координировать, взаимоувязывать и интегрировать все общекорпоративные функции в единое целое. Так, в рамках управленческой функции руководства формируется и реализуется кадровая политика организации и осуществляется мотивация трудовой деятельности сотрудников через компенсацию.

Совместно с общеорганизационной функцией менеджмента «контроль» в системе управления персоналом реализуется специальная функция в кадровом управлении «оценка персонала», которая выступает основой для принятия многих кадровых решений. Данные управленческие решения активно фигурируют при найме и отборе персонала в организацию, в процессе трудовой деятельности осуществляется текущая деловая оценка сотрудников, в том числе аттестация их труда. Кадровые решения особенно важны при оценке профессионального развития, в том числе при планировании и управлении карьерой, при работе с кадровым резервом, а также стимулировании трудовой деятельности.

Реализация функции «оценка персонала» означает определение личного вклада сотрудника в общий результат работы предприятия и степень его влияния на достижение данного результата, а также определение квалификационно-профессионального уровня персонала. Следует подчеркнуть, что особым и важным видом оценки персонала выступает аттеста-

* *Научный руководитель: Алёхина Лариса Леонидовна, к.э.н., доцент; e-mail: allar9372@mail.ru*

ция работников. Аттестация работающего персонала является серьезной процедурой определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых качеств работника с целью установления его соответствия (или несоответствия) занимаемой должности. Важно подчеркнуть, что согласно ст. 195.1 ТК РФ, квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Для установления соответствия квалификации работника занимаемой должности или рабочего места необходимо провести аттестацию.

Порядок организации аттестации работников устанавливается нормативным или локальным актом. При проведении аттестации персонала в комиссию в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Если на организацию не распространяется действие законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок аттестации отдельных категорий работников, то они вправе самостоятельно определять критерии оценки квалификации работников. При этом в локальном нормативном акте предприятия должны раскрываться все необходимые при проведении аттестации моменты, а именно: категории работников, подлежащие (не подлежащие) аттестации; сроки проведения аттестации персонала; состав аттестационной комиссии; перечень документов, необходимых для проведения аттестации работников.

Реализация кадровой функции «стимулирование трудовой деятельности и мотивация персонала» предполагает побуждение сотрудников к эффективной профессиональной деятельности с помощью внешних управленческих воздействий, которыми выступают стимулы и внутренних потребностей человека, которыми являются мотивы.

В рамках основных функциональных блоков по управлению персоналом содержание основных задач и направлений в мотивационном блоке выглядит следующим образом (рисунок 1).



Рисунок 1 – Содержание задач и основных направлений в мотивационном блоке системы управления персоналом

Механизмы мотивации трудовой деятельности работников выбираются путем определения соответствующих индивидуальных особенностей человеческих сочетаний в рамках мотивирующих механизмов или воздействий. Механизм функционирования трудовой мотивации раскрывает процесс развертывания и актуализации потребностей непосредственно в процессе трудовой деятельности в организации и состоит, по крайней мере, из четырех основных компонентов.

Первый компонент мотивационного механизма определяет включенность или невключенность человека в трудовую деятельность. Именно с вовлеченности в трудовую деятельность начинается раскрытие и последующее действие потребностей. Включенность человека в труд предопределяет структуру трудовых ценностей, их соотносительную значимость и важность.

Следующим и наиболее доминирующим компонентом механизма функционирования трудовой мотивации является мотивационное ядро личности. Данное ядро предполагает совокупность внутренних движущих сил, т.е. мотивов, которые, в свою очередь, выступают

внутренней детерминантой трудового поведения человека в организации.

Третий компонент мотивационного механизма – удовлетворенность трудом, что представляет собой оценку качества трудовой деятельности по критериям удовлетворения актуальных и значимых потребностей персонала. Подобная оценка формируется путем соотнесения ожиданий работника, которые формируются при оценке вероятности удовлетворения требований с реальными личностными результатами труда, которыми выступают блага, произведенные сотрудникам посредством их трудовой деятельности.

И, наконец, четвертый заключительный компонент мотивационного механизма – это трудовое поведение, которое является превращением внутреннего состояния работника в действие по отношению к социально и экономически значимым объектам. Трудовое поведение определяется трудовыми функциями рабочего места, профессионально-квалификационным и психофизиологическим потенциалом сотрудника и, безусловно, его мотивационным ядром.

Механизм мотивации трудовой деятельности персонала приведен на рисунке 2.

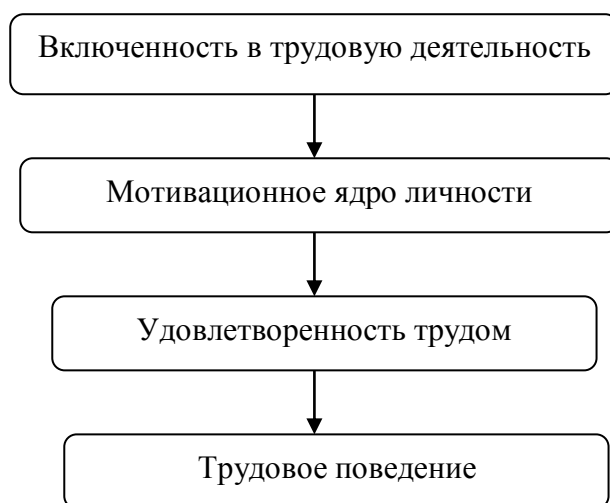


Рисунок 2 – Механизм функционирования мотивации трудовой деятельности персонала в организации

Полная и эффективная реализация мотивационного потенциала организации нуждается в создании соответствующих организационно-экономических условий. При наличии определенного содержания мотивационного потенциала под влиянием разнообразных внутренних и внешних условий могут быть достигнуты различные цели.

Действенным инструментом оценки персонала может быть эффективный контракт работодателя с работником, оказывающим мотивационное воздействие на сотрудников. Несмотря на то, что Правительство РФ обязало государственные учреждения перейти на эффективные контракты с работниками, данную систему взаимоотношений можно использовать и коммерческим предприятиям. Задача эффективного договора или контракта заключается в том, чтобы сделать оплату труда максимально обоснованной и справедливой, установив для каждого сотрудника индивидуальные мотивирующие показатели производительности труда и критерии поощрения.

Эффективный контракт (договор) – это тот же самый эффективный трудовой договор, но более подробный и детализированный, как следует из Распоряжения Правительства РФ №2190-р.

Эффективный контракт должен содержать следующие условия:

- конкретизированная трудовая функция и подробный перечень должностных обязанностей;
- условия оплаты труда, в том числе стимулирующие выплаты;

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности в привязке к стимулирующим выплатам;
- размер поощрения за коллективные результаты труда;
- меры социальной поддержки.

Обычно обязанности сотрудника прописаны в должностной инструкции, а условия о стимулирующих выплатах — в локальных актах организации. При этом не следует ограничиваться отсылкой к локальным нормативным актам организации по вопросам компенсационных и стимулирующих выплат, а критерии производительности труда работника необходимо формулировать в баллах, процентах и т.п.

Важно подчеркнуть, что не рекомендуется использовать и размытые формулировки, например, «добросовестное исполнение обязанностей», «интенсивность труда», «качественное выполнение работы» и т.п. Эффективный контракт с сотрудниками организаций и предприятий должен быть максимально конкретным.

Для полной прозрачности при переходе организации на эффективный контракт необходимо использовать новую форму договора при приеме на работу либо заключать дополнительные соглашения с уже работающими сотрудниками. Во втором случае необходимо получить письменное согласие работника.

Для перехода на эффективный контракт работодатель должен пройти несколько этапов.

1. Вручение каждому работнику соответствующего уведомления, в котором будут подробно описаны все нововведения – не менее чем за 2 месяца до перехода на новую систему оплаты труда.

2. Составление и подписание дополнительного соглашения к действующему трудовому договору, в котором будут зафиксированы новые условия.

3. Издание руководством организации приказа о введении новой системы оплаты труда.

Стоит отметить, что при введении новой системы в организациях дополнительное соглашение заключается только после утверждения критериев оценки эффективности в данном конкретном учреждении. Для этого создается специальная комиссия, которая затем вносит эти изменения в локальные акты организации: коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положение об оплате труда и т.д.

Эффективный трудовой договор представляет собой контракт с наемным работником, в котором прописаны все его обязанности, особенности оплаты труда, показатели оценки эффективности его деятельности, а также система предоставления ему стимулирующих выплат и различных вариантов социальной поддержки.

Эффективный контракт является лишь одним из вариантов стандартного трудового договора (поскольку не противоречит предъявляемым к нему требованиям), а не новой его формой (ст. 57 ТК РФ).

Основная задача эффективного контракта – предоставить работникам организаций и предприятий такую оплату труда, которая позволила бы им сосредоточиться на качественном выполнении своей основной работы и стимулировала к эффективному решению трудовых задач.

Смысл эффективного контракта как экономической категории состоит в установлении трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.

С юридической точки зрения эффективный контракт можно кратко определить как детальное в тексте трудового договора регулирование и нормирование труда, обеспечивающее повышение и качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы как материальных (зарплата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т.п.).

Итак, в целях повышения заинтересованности в улучшении качества выполняемых трудовых функций и осуществления профессиональной деятельности на предприятии необходимо разработать специальную Программу, направленную на усовершенствование системы

оплаты труда персонала, которая должна быть введена во всех подразделениях организации.

Эффективный контракт с сотрудником организации – это трудовой договор с работником, в котором максимально конкретизированы трудовые функции сотрудника данной организации. При этом в контракте должны быть приведены показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, а также установлен размер и условия получения стимулирующих выплат, которые зависят от результатов труда как отдельно взятого работника, так и организации в целом.

Таким образом, эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся только заработной платы и условий ее выплаты. Главная идея эффективного контракта заключается в реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулировании повышения качества работы персонала.

В системе кадрового менеджмента эффективный контракт может выступать действенным инструментом объективной и прозрачной оценки персонала организации в рамках мотивации его труда.

Список источников:

1. Федеральный закон РФ №255-ФЗ от 29.07.2017 «О внесении изменений в статью 5 Трудового кодекса Российской Федерации в части уточнения порядка внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/50468.html/>.
2. Федеральный закон РФ №426-ФЗ от 28.12.2013. «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/.
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №33н от 24 января 2014 г. «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70583958/#ixzz4yiy1yS9w>.
4. Архипова Н.И., Седова О.Л. Основы управления персоналом: учебник. – М.: Проспект, 2017. – 232 с.
5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
6. Управление персоналом в России: история и современность: монография. Кн. 1 / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.

УДК 796.06

Марыченкова М.С.

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В УКРЕПЛЕНИИ И ПОДДЕРЖАНИИ ЗДОРОВЬЯ И САМОЧУВСТВИЯ МОЛОДЕЖИ И СТУДЕНТОВ

*Марыченкова Мария Сергеевна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: marichenkova@yandex.ru

В данной статье рассматриваются проблемы повышения роли спортивного воспитания молодежи и студентов как будущего нации. Предлагается рассматривать вложения в физическое здоровье нации как не только окупаемые, но и прибыльные, более того, создающие благоприятный социаль-

* *Научный руководитель: Должикова Христина Викторовна; e-mail: hristinanovikovapochta@mail.ru*

ный климат, способствующий дальнейшему развитию экономики и общества в целом. Средства, направляемые на финансирование спорта и развитие физической культуры, в настоящее время недостаточны. Кроме того, практически разрушена система детского спорта, который во времена Советского Союза являлся главным поставщиком кадров в спорт профессиональный и позволял поддерживать имидж страны на международной спортивной арене.

Ключевые слова: физическое воспитание, человеческий потенциал, системы физического воспитания, финансирование спорта, здоровье нации, занятия спортом, спортивная медицина, экономический рост, развитие спорта, государственная программа.

Средства, направляемые государством на финансирование развития спорта, несомненно, являются эффективными в плане дальнейшего влияния на экономику, так как формируют более здоровое население, способное более эффективно трудиться на благо всего общества.

Но далеко не все отечественные и зарубежные исследователи в области прав человека приняли для себя эти доводы. Согласно исследованиям зарубежных ученых и экономистов, инвестирование в развитие человеческого капитала, как правило, приводит к повышению производительности труда, росту эффективности производства. Мероприятия по расширению вложений в человеческий потенциал с помощью образования, улучшения медицинского обслуживания и питания оказывают влияние на перспективы экономического роста, прежде всего, в странах с низкими доходами граждан [3].

Согласно исследованиям Всемирного банка (было обследовано 192 страны), специалисты пришли к выводу, что только 16% экономического роста в странах с переходной экономикой обусловлено наличием физического капитала (оборудование, здания и производственная инфраструктура), 20% – природного капитала, а остальные 64% связаны с человеческим и социальным капиталом.

До 40% валового национального продукта государства наиболее развитые страны получают в результате эффективной системы образования. По оценке американских экспертов, один доллар затрат в системе образования дает три - шесть долларов прибыли.

Приводимые примеры делают бессмысленными дискуссии по поводу зависимости социальных прав от состояния экономики, их вторичности и неэффективности для экономического развития. Затраты, связанные с реализацией социальных прав, в итоге не только окупаемы, но и прибыльны, более того, они создают благоприятный социальный климат в обществе, что в свою очередь придает импульс экономике.

Сфера физического воспитания принимает на себя в современном мире вызовы и проблемы, решение которых возможно при применении только современных методов управления как на уровне федеральных властей, так и муниципальных образований. Проблемы в обеспечении здоровья нации крайне обострились в последнее время из-за развала общей системы физической подготовки, существовавшей со времен Советского Союза.

Одной из главенствующих проблем является проблема катастрофического падения общего состояния здоровья нации. Как показывает статистика, более 60% учеников школ имеют проблемы со здоровьем, только 14% школьников можно считать абсолютно здоровыми [2].

При проведении призыва на армейскую службу больше 40% призывников не готовы к службе из-за проблем со здоровьем, даже выполнение минимальных нормативов вызывает у них проблемы.

Большая часть населения страны не имеет возможностей заниматься спортом систематически. Если в больших городах в силу их коммерческой привлекательности еще возможно некое разнообразие в этом плане, то на периферии дела крайне плачевны.

Как показывают данные той же статистики, 85% населения и из них около 65% подростков не занимаются спортом на систематической основе. Как говорят эксперты, инвестиции в сферу спорта тормозят ограничения в развитии государственно-частного партнерства в

этой области.

Следующей проблемой является отсутствие адекватной существующим условиям программы развития детского и юношеского спорта. Нет адекватной системы отбора резерва, как это было в СССР.

К вышеописанному добавляются не решенные на уровне государства проблемы в части нормативного регулирования, обеспечения материальными ресурсами, развития спортивной медицины и т.д.

Третьей проблемой являются внешние условия: от повышения международной конкуренции до общественно-политической ситуации в мире.

Применительно к вопросу о соотношении государственного регулирования с саморегулированием отношений в сфере физической культуры и спорта для Российской Федерации как для государства-члена Совета Европы особое значение имеют позиции, сформулированные в рамках данной организации.

В частности, заслуживают внимания положения Резолюции Парламентской Ассамблеи Совета Европы от 24 января 2008 г. №1602 (2008)¹, в которой, помимо прочего, была отмечена необходимость поддержки и защиты независимого характера спортивных организаций и признания их права самостоятельно организовывать тот вид спорта, за который они отвечают.

Отдельное внимание общественно-государственному взаимодействию в области физической культуры и спорта уделено также в Спортивной хартии Европы (Рекомендации Комитета Министров Совета Европы Rec (92) 13rev). В документе подчеркивается необходимость такого взаимодействия и приветствуется государственная поддержка общественного движения в сфере физической культуры и спорта. Кроме того, следует особо выделить рекомендацию относительно регулятивной функции физкультурно-спортивных некоммерческих организаций, в соответствии с которой, в частности, признается, что данные организации имеют право в рамках действующего законодательства на автономной основе принимать собственные правила и иные решения. При этом национальным правительствам рекомендовано учитывать и уважать данную регулятивную деятельность [1].

Особую значимость в развитии механизма общественно-государственного взаимодействия в области физической культуры и спорта имеют также позиции, отраженные в Рекомендациях Комитета Министров Совета Европы CM/Rec (2011)³, в которых были сформулированы и впервые систематизированы характерные черты саморегулирования данных отношений субъектами физической культуры и спорта. В соответствии с данными Рекомендациями принцип автономии в сфере спорта следует понимать как ряд возможностей негосударственных некоммерческих физкультурно-спортивных организаций, а именно:

1) свободно без политического или экономического давления устанавливать, изменять и интерпретировать «правила игры» для того или иного вида спорта;

2) выбирать своих руководителей демократическим путем без государственного вмешательства или вмешательства третьих лиц;

3) получать поддержку из государственных и иных источников без непропорциональных уступок;

4) свободно использовать полученные средства без влияния и ограничения со стороны третьих лиц;

5) сотрудничать с национальными властями с целью уточнения применимого законодательства и предотвращения правовой неопределенности, подготовки спортивных правил, в частности, правил соревнований, правил деятельности спортивных клубов.

Вместе с тем, несмотря на вышеизложенное, следует согласиться с утверждением А.И. Понкиной о том, что «степень детализации указанных основных признаков, раскрывающих понятие автономности спорта, еще не позволяет в надлежащей мере уяснить и интерпретировать это понятие, на должном уровне выявить и описать его особенности, структуру и природу» [6].

Однако одновременно необходимо отметить: несмотря на то, что вышеуказанные документы, принятые в рамках Совета Европы, носят рекомендательный характер, несоблюдение страной-участницей Совета Европы сформулированных в них основополагающих позиций может иметь для нее достаточно негативные последствия. Несоблюдение взятых на себя обязательств, в том числе в части обеспечения должного уровня саморегулирования соответствующих отношений негосударственными субъектами физической культуры и спорта, способно привести к возникновению проблем, связанных, например, с участием спортсменов, представляющих страну-нарушительницу, в международных соревнованиях [4].

Международное законодательство, оказывая влияние на все законодательство Российской Федерации в области физической культуры и спорта в целом, оказывает значительное влияние и на отдельные его институты.

Кроме того, установление в законодательстве данного принципа является одной из важнейших гарантий самостоятельности и независимости для негосударственных субъектов в области физической культуры и спорта, осуществляющих саморегулирование. По своей сути нормативное закрепление принципа сочетания государственного регулирования отношений в области физической культуры и спорта с саморегулированием данных отношений заключается в признании особого статуса негосударственных субъектов, осуществляющих свою деятельность в рассматриваемой сфере, их особой роли во всей системе физической культуры и спорта.

Исходя из содержания ранее приведенных положений документов, принятых в рамках Совета Европы, взаимоотношения государства с негосударственными субъектами в области физической культуры и спорта в идеале должны базироваться на основе взаимовыгодного партнерства. В частности, государство, имея собственные интересы в области физической культуры и спорта, не вмешивается в деятельность «профессионалов» – негосударственных субъектов физической культуры и спорта, интересы которых (развитие видов спорта, победы на соревнованиях и т.д.) в значительной степени совпадают с государственными, оставляя себе возможность влиять на деятельность негосударственных субъектов.

Сложившуюся к настоящему времени систему общественно-государственного взаимодействия в рассматриваемой сфере можно представить примерно следующим образом. Государство, являясь субъектом международно-правовых отношений, заключает и ратифицирует международное соглашение в области физической культуры и спорта, тем самым беря на себя определенные обязательства по его исполнению, в том числе в части приведения национального законодательства в соответствие с нормами международного соглашения. При этом немаловажно отметить, что в настоящее время в международном сообществе принцип автономии спорта, который по своей сущности идентичен принципу саморегулирования соответствующих отношений субъектами физической культуры и спорта, является фактически общепринятым. В свою очередь негосударственные субъекты физической культуры и спорта вступают в соответствующие отношения с международными спортивными организациями, организующими международные соревнования и устанавливающими «правила игры» (правила видов спорта, порядок проведения соревнований, правила деятельности национальных спортивных организаций и т.д.), которые принимаются членами данных организаций [5].

В связи с этим возможность вмешательства государства в «правила игры» сведена к минимуму, поскольку отказ государства от взятых на себя в соответствии с международным соглашением обязательств (например, отказ от реализации в национальном законодательстве принципа автономии спорта) чреват соответствующими санкциями, вплоть до недопущения спортсменов, спортивных клубов и (или) национальных команд до участия в международных соревнованиях, проводимых в соответствии с общепринятыми правилами.

Таким образом, установление в национальном законодательстве принципа автономии спорта означает в первую очередь признание государством права негосударственных субъектов физической культуры и спорта на самостоятельное развитие видов спорта.

Список источников:

1. Алексеев С.В. Международное спортивное право: становление и перспективы развития // Спорт: экономика, право, управление. - 2008. - №3. - С. 26-30.
2. Мельник Т.Е. Государственное регулирование и саморегулирование в области физической культуры и спорта // Журнал российского права. - 2012. - №3. - С. 23-32.
3. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» / Под ред. Т.Я. Хабриевой, В.Л. Мутко. - М.: Советский спорт, 2010. - 398 с.
4. Новикова Х.В., Якушева М.Д. Влияние спорта на формировании личности // Экономическая среда. - 2015. - №4 (14). - С. 195-198.
5. Погосян Е.В. Формы разрешения спортивных споров: монография. - М.: ВолтерсКлувер, 2011. - 160 с.
6. Понкина А.И. Автономность спорта: Теоретико-правовое исследование / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России; Национальное объединение спортивных юристов Российской Федерации. - М., 2013. - 102 с. (Серия: «Актуальные проблемы спортивного права». Вып. 17)

УДК 331.102.24:005

Церковникова И.А.

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО КЛИМАТА В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ
КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Церковникова Ирина Александровна**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: vasutkina_i_a@yandex.ru

В статье рассмотрены факторы, влияющие на формирование благоприятного мотивационного климата в коллективе предприятия в стратегическом аспекте. Рассмотрены особенности формирования индивидуальных мотивов персонала и их влияние на достижение стратегических корпоративных целей. Представлен комплекс инструментов формирования благоприятного мотивационного климата в организации. Дана характеристика активной кадровой политики, направленной на реализацию стратегических целей по формированию благоприятного мотивационного климата, и рекомендации по таким направлениям кадровой политики, как социальная самореализация сотрудника в коллективе предприятия, обеспечение рационального соотношения между уровнем удовлетворения потребностей сотрудников и уровнем достижения общекорпоративных целей, поощрение инновационной инициативы сотрудников, формирование организационной культуры.

Ключевые слова: мотивационный климат, корпоративная стратегия, кадровая политика, организационная культура.

Стратегия любой фирмы реализуется сотрудниками этой фирмы под влиянием факторов внешней и внутренней среды. Поэтому для достижения стратегических целей стоит задача максимально эффективного использования кадрового потенциала предприятия. Данная функция реализуется в системе управления персоналом.

В то же время необходимо признать тот факт, что работники предприятия имеют свои собственные цели, не всегда совпадающие с системой целей предприятия, на котором они работают. В случае формирования критической ситуации несовпадения целей организации и ее сотрудников можно наблюдать высокую текучесть кадров, низкую адаптацию персонала, рост числа и сложности конфликтных ситуаций и, как следствие, снижение трудового потен-

* *Научный руководитель: Алёхина Лариса Леонидовна, к.э.н., доцент; e-mail: allar9372@mail.ru*

циала предприятия.

Это произойдет, если коллектив не принимает активного участия в достижении целей компании, сильно разобщен, если каждый работник формально выполняет только свои обязанности, плохо взаимодействует с сослуживцами. «В этой среде любые инициативы и рационализаторские предложения со стороны рядового сотрудника не будут находить должной отдачи. Скорее всего, они будут высказаны в узком кругу работников и, не найдя поддержки среди «своих», так и останутся идеями энтузиаста. Произойдет подавление личности, которое сменится неудовлетворенностью работой и нежеланием дальнейшего саморазвития» [1].

Таким образом, необходимым элементом системы стратегического управления персоналом является формирование у работников необходимого уровня мотивации к достижению целей фирмы. Это можно рассматривать как минимизацию противоречий между целями работника и целями предприятия [4].

Важность гармонизации интересов субъектов хозяйственной деятельности проявляется в частности в возникновении агентских конфликтов, одним из которых является конфликт «акционеры – менеджеры». Он заключается в том, что менеджмент, преследуя собственные интересы в повышении бонусных выплат, неоправданном улучшении комфорта и условий труда, пополнении портфолио участием в амбициозных проектах, может идти на необоснованный риск, а также может стремиться присвоить часть корпоративных ресурсов и тем самым нанести урон корпоративной устойчивости, благосостоянию акционеров и инвесторов, а также собственным подчиненным [5].

В этой связи стратегия управления персоналом должна способствовать формированию, развитию и поддержанию благоприятного мотивационного климата на предприятии. Можно сказать, что это ключевой элемент стратегии предприятия, так как от мотивации персонала зависит и эффективность, и результативность реализации стратегии. Это предопределяет переход к управлению персоналом, основанному на гуманизации труда [2]. В соответствии с данным подходом сотрудник предприятия рассматривается как личность, обладающая своими индивидуальными устремлениями и целями, что предполагает уважительное отношение к работникам и обеспечение со стороны предприятия условий для достижения индивидуальных целей персонала. Этот подход также предполагает позиционирование сотрудников в качестве партнеров предприятия по достижению как индивидуальных, так и корпоративных целей.

Под мотивационным климатом следует понимать определенные благоприятные условия выполнения сотрудниками трудовых обязанностей, а также соответствующую модель взаимодействия работника и работодателя, которые позволят наиболее эффективно вовлечь работника в трудовую деятельность.

В условиях благоприятного мотивационного климата у персонала предприятия неизбежно возникает заинтересованность в достижении целей своей компании, что может рассматриваться как положительная групповая мотивация работников, которая является определяющим элементом организационной культуры [4].

Разработка мероприятий, направленных на формирование и поддержание внутриорганизационного мотивационного климата, должна осуществляться на основе всестороннего исследования индивидуальных социально-психологических характеристик работников, а также моделей их вовлеченности в общественное производство.

Комплекс инструментов формирования благоприятного мотивационного климата должен включать:

1. Формирование оптимального мотивационного профиля сотрудников. Этот профиль разрабатывается исходя из должностных обязанностей работника и финансовых возможностей фирмы [4];

2. Осуществление грамотного подбора персонала на основе всестороннего учета характеристик и качеств потенциальных сотрудников. Необходимо привлекать работников, которые не только могут выполнять работу, но и хотят ее выполнять и видят в этом благопри-

ятные возможности для себя. Это будет способствовать высокой мотивации персонала;

3. Обязательная адаптация новых работников;

4. Комплекс мероприятий стимулирующего характера. Необходимо обеспечить адекватную систему материального и нематериального стимулирования работников в целях эффективной реализации кадрового потенциала предприятия;

5. Обеспечение сотрудникам предприятия комфортных для них условий. Комплекс мероприятий в данном аспекте должен включать не только рациональную организацию рабочих мест сотрудников, но и комфортные условия для их межличностного взаимодействия, мероприятия по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

6. Мероприятия по оценке мотивационного климата и контролю эффективности стимулирующих, адаптационных и прочих социально-психологических воздействий на отдельного работника и коллектив предприятия в целом.

При этом кадровая политика организации должна формироваться и реализовываться в целях максимально благоприятного мотивационного климата с точки зрения достижения корпоративных целей фирмы. Кроме того, следует учитывать, что все организации самостоятельно формируют свою внутрифирменную систему мероприятий по созданию и поддержанию благоприятного мотивационного климата, что выступает причиной сосуществования широкого диапазона подходов к формированию комплекса соответствующих мероприятий [4].

Можно сказать, что современные организации для обеспечения своего эффективного функционирования как в краткосрочном, так и в стратегическом аспекте должны проводить активную политику в области персонала. Для этого руководство компании должно осуществлять прогнозирование ее развития, а также обладать соответствующим инструментарием воздействия на персонал. В организациях, проводящих активную кадровую политику, разрабатываются антикризисные программы, регулярно проводится мониторинг ситуации, корректируются данные программы с учетом параметров внешней и внутренней среды на средне- и долгосрочный периоды [1].

Таким образом, активная кадровая политика должна быть основана на таких стратегических факторах, как удовлетворение рыночных возможностей, ориентация на потребности потребителей продукции и услуг, использование современных технологий в соответствующей сфере деятельности, поддержание и превышение минимально допустимого уровня обслуживания, характерного для соответствующей сферы деятельности, эффективные организационные структуры в управлении предприятием, высокое качество трудового капитала.

В этой связи важна социальная самореализация сотрудника в коллективе предприятия и условия его самореализации. Активная кадровая политика предприятия с точки зрения формирования и поддержания благоприятного мотивационного климата в коллективе должна создавать условия самоидентификации работника и отождествления его с его предприятием под влиянием корпоративной культуры. Предприятие должно предоставить своим сотрудникам максимально удобные возможности для удовлетворения их частных потребностей, но при этом направляя их в сторону реализации стратегии предприятия, соответственно, достижения целей и удовлетворения общекорпоративных потребностей.

При этом должно быть обеспечено рациональное соотношение между уровнем удовлетворения потребностей сотрудников и уровнем достижения общекорпоративных целей, должно осуществляться повышение производительности труда персонала.

Важным аспектом является также поощрение инновационной инициативы сотрудников. Самоидентификация сотрудника с предприятием будет способствовать повышению эффективности всего предприятия, а не только личной эффективности. Поэтому от высокомотивированного и адаптированного к деятельности в организации сотрудника можно ожидать инновационной активности, в частности способов рационализировать свою трудовую деятельность, деятельность своего структурного подразделения или фирмы в целом. В этой связи необходимо найти возможности и механизмы поддержания данной активности и обеспе-

чения ее стимулирования и поощрения. В качестве одного из инструментов поощрения инициативы работников может выступать внутренний краудсорсинг [3].

Кроме того, при разработке системы стратегических мероприятий, направленных на формирование мотивационного климата, следует учитывать, что после достижения определенного уровня удовлетворения основных материальных потребностей деятельность персонала предприятия во все большей степени обуславливается социальными мотивами. При достижении определенного уровня благосостояния как в целом в обществе, так и на уровне конкретного индивида социальные мотивы деятельности начинают преобладать. В этих условиях особое значение приобретает формирование организационной культуры, подбор сотрудников, в том числе по критерию близости мотивационных профилей, а также исключение нежелательного соперничества работников (при поддержке соревновательного начала в их деятельности) [4].

Таким образом, все мероприятия по встраиванию в стратегию организации механизмов обеспечения благоприятного мотивационного климата должны осуществляться с учетом организационной культуры. Необходимо поддерживать механизмы поощрения значимого с точки зрения мотивации поведения сотрудников, а также противодействующие снижению мотивации механизмы. Демотивирующее поведение должно пресекаться и не находить одобрения в коллективе предприятия, формирующего стратегические цели в сфере мотивации персонала.

Учет мероприятий по формированию мотивационного климата в рамках стратегии предприятия позволит в значительной степени увеличить отдачу от человеческого капитала, которым оно располагает, а также будет способствовать его неуклонному возобновлению и преумножению.

Список источников:

1. Алехина Л.Л., Ильин И.В. Влияние социально-психологических факторов на формирование личности в коллективе работников организации в условиях нестабильности // *Фундаментальные исследования*. - 2015. - №2-12. – С. 2637 - 2641.
2. Абузарова А.Р., Рабцевич А.А. Различия применения методов трудовой мотивации персонала в России и Японии // *Современные научные исследования и инновации*. – 2015. - №2-3. – С. 133-134.
3. Долженко Р.А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга // *Проблемы теории и практики управления*. – 2014. - №4. – С. 125-129.
4. Дривольская Н.А. Совершенствование кадровой политики организации на основе активизации мотивационных механизмов [Электронный ресурс]: дисс. ... канд. экон. наук. – Курск, 2015. – Режим доступа: https://www.swsu.ru/structura/aup/upiakvk/ods/Drivolskaya_diss.pdf
5. Ильин И.В., Захаркина Н.В. Управление агентскими отношениями при осуществлении проектного финансирования в условиях нестабильности // *Фундаментальные исследования*. - 2015. - №2-12. – С. 2679 - 2682.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

УДК 81.243:004

Синицына Е.И., Неврова Т.И., Тормозов И.В.

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ПЕРЕВОДЧИКОВ В РАБОТЕ С ИНОСТРАННЫМИ ТЕКСТАМИ

Синицына Елена Ивановна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: elenas.ru@bk.ru

Неврова Татьяна Ивановна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: t_nevrova@mail.ru

Тормозов Игорь Василевич, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: prot-tor@liveinternet.ru

В настоящее время достижения в разработке электронных технологий облегчают процесс обучения, решая конкретные проблемы учебного характера. Но в ходе обучения иностранному языку многие существующие электронные ресурсы не влияют на эффективность конечного результата образования. При использовании данных электронных технологий студент может не увидеть грамматических и лексических связей в предложении, не запомнить значения слов, не воспроизвести и изменить информацию текста в дальнейшем.

Но, несмотря на негативные стороны использования современных электронных ресурсов, существуют определенные приемы и технологии, помогающие уменьшить отрицательные стороны данной проблемы. Чтобы студенты часто не использовали электронные переводчики при подготовке пересказа и аннотации, следует вовлекать их в разговор. Это также дает возможность развить навыки устной речи на иностранном языке. Работа с учебными текстами на иностранном языке – довольно трудоемкий процесс. Эффективных результатов можно достигнуть, только пройдя все необходимые этапы. Такая работа не может быть групповой, потому как особенности усвоения учебного материала у студентов различные.

Ключевые слова: иностранный язык, работа с текстом, электронный переводчик.

Современные электронные ресурсы, призванные облегчить учебный процесс, не всегда бывают полезны. Так, использование информационных технологий студентами часто приводит к тому, что молодые специалисты не получают в полном объеме определенных навыков в специальности или не могут проанализировать ситуацию и принять нужное решение самостоятельно, без применения дополнительных электронных средств.

Обращаясь к работе с иностранными учебными текстами, следует выделить, что эти тексты должны включать в себя полезную информацию, которая необходима для изучения иностранного языка. Таким образом, кроме текстов по межкультурным коммуникациям и страноведению следует учитывать элемент интеграции гуманитарных и технических учебных дисциплин. Чтобы извлечь из текста правильную информацию, следует проследить грамматические связи и изучить лексику, прослеживая исторические факты и межкультурную аналогию.

В настоящее время эта трудоемкая работа заменяется применением студентами электронных переводчиков. К сожалению, такие электронные средства оказывают негативное воздействие на учебный процесс и препятствуют приобретению нужных навыков в обучении иностранному языку. Довольно часто студенты даже не осознают, с какой целью данные ресурсы создаются и что в ходе обучения иностранного языка они не должны применяться. При использовании данных электронных технологий студент может не увидеть грамматиче-

ских и лексических связей в предложении, не запомнить значения слов и, в итоге, не может воспроизвести и применить информацию текста в дальнейшем. Выполнение грамматических упражнений сводится к элементарному списыванию, а устные высказывания – к простому заучиванию готовых текстов без возможности проведения дискуссий и диалогов. Далее выработывается устойчивая зависимость от применения электронных переводчиков, и работа при отсутствии компьютеров и гаджетов становится практически невозможной.

Но, несмотря на вышеперечисленные негативные стороны использования современных электронных ресурсов, существуют определенные приемы и технологии, помогающие уменьшить отрицательные стороны данной проблемы. Рассмотрим их более подробно.

1. В процессе бурного развития информационных технологий следует отметить, что электронные переводчики далеко не совершенны. Они не справляются с определенными художественными элементами, что позволяет побудить студента к мыслительной активности. Если студенту дать понять, что перевод на русский язык должен быть не формальным, а правильным, он осознает, что применение электронного переводчика в таком случае будет бесполезным. В этом случае студент будет вынужден искать ответ сам, при помощи обычного словаря.

2. В ходе работы с иностранными учебными текстами могут возникнуть две психологические проблемы, с которой студент сталкивается. Первая проблема – это количество предложенных текстов по теме и их объем. Другими словами, получив тексты по теме, студент считает их количество, не учитывая объема. У многих студентов часто возникает вопрос по поводу количества текстов, например, в сравнении с прошлым семестром, хотя совокупное число печатных знаков всех текстов равнозначно в обоих семестрах. В случае уменьшения количества текстов, но увеличения их объема возникает другая проблема, когда при виде большого текста студент теряет и продолжительное время не может приступить к работе. Большой текст, стараясь сэкономить время, студент пытается перевести при помощи того же электронного переводчика. В итоге работа с текстом становится бесполезной и ведется только ради оценки. Выход из сложившегося положения можно найти в предложении учащимся сделать общий словарь и общий пересказ, что в основном воспринимается положительно. Такой вариант положительно воздействует на психологический настрой студентов, и работа с текстами протекает быстрее и плодотворнее.

3. В ходе работы с иностранным текстом при подготовке чтения и перевода студенты могут сформировать пользовательский словарь при соблюдении следующих условий [4]:

- работу необходимо выполнять письменно в тетради. В этом случае активизируется моторная и зрительная память (работа с текстовыми редакторами на компьютере запрещена);
- в словарь необходимо включать связанные словосочетания. Например, такие, в которых отдельные слова имеют значение, отличное от того, которое реализовано в словосочетании;

- слова в словаре следует представлять в форме, которая употреблена в тексте, дана начальная форма и соответствующий перевод;

- имена собственные и названия, которые в русском языке отличаются от иностранных, имеют разные традиции перевода;

- при необходимости должна приводиться транскрипция слова (если слово имеет особенности в чтении, чтение имен собственных, студенты затрудняются прочитать слово и пр.).

Таким образом, вышерассмотренная работа заставляет студентов проследить лексико-грамматические связи слов в предложении, разобраться в историко-культурных традициях употребления тех или иных понятий и помогает запомнить определенные слова уже на начальном этапе. На данном этапе можно применять электронные энциклопедии, например, чтобы узнать назначение какого-либо предмета и дать в итоге точный перевод слова.

4. В качестве результата работы с учебным текстом на иностранном языке можно предложить написать аннотацию (150-200 слов с использованием клише) и сделать устный пересказ содержания со своей оценкой и заключениями. Такая работа формирует логическое

мышление, умение систематизировать свои мысли, тренирует навыки владения лексикой текста, а также умение применять грамматический материал. Необходимо, чтобы студенты не старались запоминать текст целиком или его конкретные предложения, а выстраивали свои собственные заключения, только опираясь на информацию текста. Поэтому мы рекомендуем в пересказе давать собственный анализ информации текста, которая не обязательно должна быть точной. Основное здесь – правильно построенное высказывание, где, возможно, перед студентами ставится цель сравнения реалий, которые даны в тексте, с иными реалиями (например, страны иностранного языка и своей страны).

Чтобы студенты часто не пользовались электронными переводчиками при подготовке пересказа и аннотации, следует вовлекать обучающихся в разговор. Это также дает возможность развить навыки устной речи на иностранном языке. В качестве примера можно привести следующие приемы, которые помогают студентам успешно выполнять пересказ и снижать уровень тревоги, которую они могут испытывать [4]:

- чтобы работа не казалась колоссальной, и студенты могли видеть итоговую цель, следует ограничить обучающимся количество предложений, например, для начала будет достаточно 15 (круглые числа обычно пугают больше);

- студентов следует настроить на то, что применение предложений из текста неприемлемо, в связи с чем лучше сделать упор на анализе информации, чем на ее изложении;

- необходимо прослеживать, чтобы на аудиторных занятиях не применялись электронные переводчики;

- можно вместе с учащимися сделать два-три начальных предложения, т.к. самое сложное в процессе пересказа – это начало;

- в качестве варианта предложить студентам сделать совместное высказывание в форме диалога или небольшой сценки, которую они могут разыграть «по мотивам» информации из текста. Совместная работа психологически воспринимается легче, чем индивидуальная. Однако до начала выполнения задания следует настроить аудиторию, именно на разговор, а не на вопрос-ответ, обсудить условия, на которых работа будет зачтена, и пр.;

- возможно объединение «сильных» и «слабых» учащихся, при этом можно поставить зачет обоим, в случае если «слабые» студенты выполняют работу и достигнут нужного уровня знаний;

- предложить студентам строить короткие, но распространенные предложения, т.к. многие студенты считают, что длинные сложноподчиненные и сложносочиненные предложения добавят баллы за ответ.

В качестве заключения необходимо отметить, что работа с учебными текстами на иностранном языке – довольно трудоемкий процесс. Эффективных результатов можно достигнуть, только пройдя все необходимые этапы. Такая работа не может быть групповой, потому как особенности усвоения учебного материала у студентов различные. Совместно можно показать только схему, алгоритм процесса работы с текстом. Однако это именно тот процесс, при котором применение электронных переводчиков студентами происходит наиболее интенсивно, и вышеперечисленные приемы могут в определенной степени ограничить учащихся в использовании электронных переводчиков.

Список источников:

1. Аликина Е.В., Хромов С.С. Теория перевода первого иностранного языка: учебно-практическое пособие. - М.: Евразийский открытый институт, 2010. - 167 с.
2. Баймуратова У. Электронный инструментальный переводчика: учебное пособие. - Оренбург: ОГУ, 2013. - 120 с.
3. Груздев Д.Ю. Электронный корпус текстов как инструмент переводчика // Вестник Московского университета. Серия 22. Теория перевода. - 2011. - №12. - С. 23-35.
4. Ивенин Ф.В. Об использовании Интернет-ресурсов в процессе формирования социокультурной компетентности учащихся // Среднее профессиональное образование. - 2014. -

№ 8. - С. 18-21.

5. Кабанов А.М., Юсупова Л.Г. Организация учебного процесса по иностранному языку в современных условиях: проблемы современных технологий в преподавании иностранных языков и пути их решения // Педагогическое образование в России. - 2017. - №4. - С. 81-86.

6. Шляхтина С. Быстрый перевод текста без проблем // КомпьютерПресс. - 2012. - №9. - С. 18-24.

УДК 658.336

Анисимова И.А., Щукина Т.С.

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕТРАДИЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ЭФФЕКТИВНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

*Анисимова Ирина Андреевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: irinaanisimova.7777777@mai.ru

*Щукина Татьяна Сергеевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: shukina.t2016@yandex.ru.

В статье рассматриваются понятия «мотивация» и «стимулирование», исследованы теоретические подходы к сущности мотивационных процессов, представлены методы стимулирования и мотивации персонала в организациях. Проведен анализ системы мотивации, и охарактеризовано её значение в системе управления предприятием. Осуществлен анализ каждого метода стимулирования. Рассмотрен механизм предоставления премий с целью увеличения эффективности функционирования компании. В статье отмечено, что стимулирование персонала – это использование руководством факторов воздействия, которые выступают той самой движущей силой, повышающей производительность труда каждого сотрудника и всего коллектива. Выделены наиболее эффективные правила, следуя которым, можно повысить мотивационный эффект. В статье проанализированы основные рекомендации по созданию нетрадиционной системы мотивации сотрудников. В последнее время кадровые управляющие осваивают все новые способы стимулирования. Используют не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных вознаграждений, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам можно отнести морально-психологические меры и организационные. Сделан вывод, что методы стимулирования и мотивации персонала – два связанных между собой процесса в системе управления персоналом. Главная задача управления – найти «золотую середину» между поощрениями и наказаниями. Руководители предприятий стараются разрабатывать и улучшать подходы к стимулированию работников с целью достижения главной цели деятельности компании.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, методы стимулирования, эффективность, нематериальные методы стимулирования, наказания, поощрения, персонал.

Методы стимулирования и мотивации персонала – это два очень важных действия. Их цель – заинтересовать людей, чтобы работа осуществлялась эффективнее. Сотрудники организации должны быть наилучшим образом мотивированы к достижению компанией поставленных целей, ведь каждый работник стремится получить благодарность, поощрение за выполненный труд [5].

В фирме, где работает большое число сотрудников, руководителем выступает кадро-

* *Научный руководитель: Соболева Юлия Павловна, к.э.н., доцент; e-mail: soboleva-yp@yandex.ru*

вый менеджер. В его обязанности входит: руководство персоналом, методы и принципы управления персоналом, разработка концепции управления персоналом, создание кадровой стратегии, формирование кадровой политики [7]. Также для эффективного роста организации необходимы «продуктивные» работники. Взять на работу сотрудника с высокой квалификацией недостаточно. Необходимо на протяжении всей его трудовой деятельности создавать эффективную систему стимулирования и мотивации [10].

За последние несколько лет менеджеры по кадрам осваивают, изучают и вносят усовершенствованные, эффективные методы по стимулированию работников. В ход идут не только старые традиционные экономические мотиваторы при помощи денежных средств, высокой заработной платы и денежных бонусов, но и новые идеи, которые мотивируются за счет неэкономического способа стимулирования [4].

Мотивация в классическом понятии – это подход к побуждению самого себя и сотрудников для улучшения предприятия и для эффективного достижения целей организации. Мотивация и стимулирование персонала являются процессом удовлетворения потребностей работников и направление персонала на эффективную трудовую деятельность. Цели персонала, прежде всего, зависят от стоящих перед организацией задач [14].

Можно сформулировать правила, которые помогут эффективно мотивировать работника. Во-первых, это внезапные и нерегулярные поощрения, которые мотивируют лучше, чем предсказуемые. В основном люди считают, что те поощрения, о которых уже заранее известно и они регулярны, на подсознании у человека является не чем иным, как заработной платой, которую они привыкли получать в определённый день и в установленном размере. А получать сюрпризы всегда приятнее.

Во-вторых, мотивация предоставляет результаты, только когда сотрудники ощущают значимость своего вклада в деятельность и имеют заслуженный статус. Например, все работники хотят признания. И даже те, которые не говорят об этом прямо со своими друзьями, коллегами, всё равно думают об этом и тайно хотят. Некоторые люди желают принять участие в конкурсах, которые связаны с работой и проектами, а другие хотят, чтобы их коллеги по работе чувствовали зависть из-за поощрения от начальника при коллективе или после получения определённой должности.

В-третьих, положительное подкрепление результативнее отрицательного – это метод изменения нежелательного поведения. Он заключается в моментальной и неприятной для обучаемого реакции на его нежелательное поведение. Иными словами, при отрицательном подкреплении мы можем увидеть следующую картину. Сотрудник не справляется с обязанностями, которые на него возложили, так как работает за себя и за другого человека, который заболел и которого некому заменить. В ответ его начальник крайне резко реагирует на отрицательный результат и лишает его премий, выписывает штрафы. Исходя из данного правила, мы должны не допустить такой ситуации. Необходимы положительные методы поощрения, конечно, только не в тех случаях, когда человек сам виноват в ухудшении своих показателей деятельности.

В-четвертых, работников необходимо стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь окончания полной работы, потому что больших успехов тяжело достичь. Необходимо часто положительно мотивировать сотрудника, но это не должно быть что-либо масштабное, и для такой мотивации необходимо, чтобы общее задание делилось на части в соответствии с поэтапным планом. Исходя из частей в плане, руководитель должен сделать должным образом их оценку, чтобы поощрение было пропорционально выполненной части работ сотрудника [3].

В-пятых, поощрения должны применяться как можно быстрее после выполненной сотрудником работы. Ни в коем случае про поощрения нельзя забывать, особенно если руководитель дал обещание сотруднику, что его ждёт бонус за выполненную им работу. В этом правиле присутствует такая особенность, что чем дольше промежуток времени между успешно выполненной работой и поощрением, то тем меньше эффект от данного поощрения.

Это далеко не все виды нематериальной мотивации персонала. С каждым разом их спектр увеличивается и становится более разнообразным. На данный момент есть много различных случаев, где организации предоставляют своим работникам помощь в поиске жилья, оплачивают за жилье часть арендной платы, дарят абонементы в тренажерные залы, фитнес-клубы и бассейны. Конечно же, любой руководитель должен выбирать эффективные методы мотивации персонала, которые подходят к направленности его бизнеса, к контингенту его персонала и т.д. Но ведь правильно подобранные методы мотивации смогут позволить добиться наибольшей отдачи и лояльности работников организации.

Методы стимулирования персонала организации могут быть самыми различными и зависят от проработанности мер системы стимулирования, общей системы кадрового менеджмента и особенностей бизнеса компании [8]. Материальное или экономическое стимулирование – это поощрение сотрудников денежными выплатами по итогам трудовой деятельности. Материально-денежные стимулы регулируют поведение персонала с помощью денежных выплат и санкций (штрафов, лишения премии) [12].

Стимулирование для работника – это очень важная функция, ведь мотивация бывает у самого сотрудника, а стимулирование исходит от начальника. Даже самые мелкие достижения, ради которых работники усердно стремятся и трудятся, тоже достойны награды, ведь большой удачей добиться трудно, а если возможно, то очень редко. Но прежде всего, нужно знать, что при достижении таких редких наград сотрудники не всегда остаются довольными, ведь им становится неловко, от того, что другие завидуют. А если работники будут получать награды достаточно часто и за самые мелкие достижения, то этими поощрениями они будут удовлетворены [10].

Стимулирование делится на два типа: типовое и индивидуальное. К типовому стимулированию относят: повышение работника в должности; расширение полномочий, повышение заработной платы, признание руководства, лучшее место за столом на совещании, благодарность от начальника в устной речи в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, начисление материальной премии с указанием «за что», гарантия на рабочее место сотрудника, что оно за ним сохранится, приобретение жилья. К индивидуальному стимулированию относят:

1. Наказание как средство мотивации работников. В каждой организации существует свой подход к наказанию сотрудников. В каких-то это проявляется больше, а в каких-то, наоборот, любят награждать, а где-то вообще нашли золотую середину. Величина наказания, прежде всего, зависит от целей воздействия. Главной задачей наказания является недопущение действий, из-за которых может произойти ущерб деятельности организации. Наказание ценно не само по себе как «мщение» сотруднику за неправильно выполненные задания, а как преграда, которая не даст этому работнику совершить эти же действия еще раз, и это будет служить для сотрудников организации примером [6].

2. Выплата денежных средств за выполнение определенных задач. Эти выплаты назначаются людям, которые соответствуют заранее определенным критериям и условиям. К ним могут относиться: экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Любая фирма самостоятельно определяет и затем устанавливает критерии такого рода.

3. Добавляются к заработной плате выплаты, чтобы стимулировать здоровый образ жизни персонала. Эти выплаты на предприятиях применяются достаточно редко. Они связаны со здоровым образом жизни коллектива. Например, является большим плюсом, когда работники не выходят покурить каждые 10 минут, тем самым останавливая процесс работы.

4. Также существуют специальные индивидуальные вознаграждения – это специальные премии, которые выплачиваются сотрудникам за владение навыками, необходимыми фирме в данный момент. Очень ценится, если подчиненный обладает специальными знаниями и руководствуется ими в области информатики.

5. Социальная политика организации – также важнейший инструмент экономического

стимулирования:

- в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников;
- организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования.

6. Совершенствование системы организации труда и управления. Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда [2].

7. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования (государственные организации, органы власти и местного самоуправления).

Методы стимулирования и мотивации персонала – это два связанных между собой процесса в системе управления. Но мотивацию считают преимущественной, так как она является внутренним создателем настроения на итог, а стимулирование выражается как негативная окраска [9]. Подводя итог, можно сказать, что эти понятия очень важны для любой компании. Самая главная задача для фирмы – это найти золотую середину между поощрениями и наказаниями. Ведь если в компании существует много новых и разнообразных методов мотивации, то работник будет трудиться лучше, и за счет этого организация будет расти и развиваться [13].

Таким образом, можно сделать вывод, что в современном мире люди стали использовать различные нетрадиционные подходы к стимулированию персонала. Руководители предприятий стараются разрабатывать и улучшать эти подходы для того, чтобы своевременно удовлетворять интересы сотрудников. Работодатель в результате реализации перечисленных способов стимулирования персонала достигает цель снижения текучести кадров, что в результате будет способствовать повышению имиджа компании и росту её прибыли.

Список источников:

1. Барышева А., Киктева Е. Мотивация. Опыт ведущих российских компаний, корпоративные стандарты, рейтинговая система кадров, внедрение системы ротации. – СПб: Питер, 2014. – 108 с.
2. Верещагина Л.С. Управление вознаграждением персонала: учебное пособие. – Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. – 152 с.
3. Егоричев В.А. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. - 2016. - №28. - С. 412-414.
4. Михайлов Я.В. Мотивация трудового поведения персонала: суть дела, принципиальные подходы, конкретные рекомендации, анализ ошибок. - М.: Экономика, 2014. - 224 с.
5. Повышение конкурентоспособности инновационной экономики региона: монография / Г.С. Мигунова, Н.В. Ивлева, Э.В. Панков и др. – Орел: Каргуш, 2012. – 184 с.
6. Самоукина Н.В. Счастье в рабочее время // Мотивация и оплата труда. - 2015. - №31. - С. 174-179.
7. Соболева Ю.П. Анализ факторов инвестиционной среды регионального рынка пищевой промышленности // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №2 (32). – С. 52-56.
8. Соболева Ю.П., Паршутин И.Г. Факторный анализ спроса на потребительском рынке продовольственных товаров // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2015. – №9 (131). – С. 78-83.
9. Турман В.В. Как воспитать преданных, лояльных сотрудников в организации, не

увеличивая зарплату // Управление развитием персонала. - 2015. - №41. - С. 56-61.

10. Чавыкина М.А. Необычные методы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 631-632.

11. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. - СПб., 2014. - 343 с.

12. Якимов В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации // Знание. Понимание. Умение. 2012. - №4. - С. 61-67.

13. Golaydo I.M., Soboleva Y.P. Assessment and management of factors of the regional investment potential // Asian Social Science. – 2015. – Т. 11. – №7. – С. 240-251.

14. Soboleva Y.P., Parshutina I.G. Marketing approach to forecasting of regional market consumption potential [Электронный ресурс] // Indian Journal of Science and Technology. – 2015. – Vol 8 (S10), DOI: 10.17485/ijst/2015/v8iS10/84871, December 2015. – Режим доступа: <http://www.indjst.org/index.php/indjst/article/view/84871/65551>.

УДК 637.5.02

Козлова Е.И., Лёвочкина Т.Г., Рамазанцева Д.А.

СОВРЕМЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Козлова Елена Игоревна, кандидат технических наук, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: e.burtsevala@mail.ru

Лёвочкина Татьяна Георгиевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: tatyana.lewo4kina2017@yandex.ru

Рамазанцева Дарья Альбертовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12 e-mail: ramazantzeva.darya@yandex.ru

В настоящее время существует широкая гамма как нового, так и капитально отремонтированного оборудования для мясной промышленности. Современное высокотехнологичное оборудование и возможность комплексной автоматизации процессов производства продукции играют важную роль в обеспечении качества конечного продукта. В статье представлены основные виды оборудования для обработки мяса и мясной продукции, используемого на мясокомбинатах и мясоперерабатывающих производствах, их классификация, техническая характеристика. Мясная промышленность - одна из основных отраслей пищевого производства, представляющая собой крупный комплекс, включающий большое количество производственных участков широкого спектра автоматизации. Большое внимание в данной работе уделяется оборудованию убойного цеха, цеха первичной переработки сырья, линии по выпуску конечной продукции. Приводятся разновидности агрегатов для оглушения и обескровливания скота, распиловки туш, обработки субпродуктов, измельчения сырья, упаковки конечной продукции и другого производственного оборудования, применяемого на всех стадиях технологического процесса мясного производства. Приведены варианты продукции, для производства которой может использоваться то или иное оборудование. Описанное оборудование позволяет увеличить производительность продукции, сократить время производства конечного продукта и улучшить организацию труда.

Ключевые слова: оборудование, мясная промышленность, новые технологии, оглушение скота, пилы для распиловки туш, тендерайзеры, котлетоформовочные аппараты, куттеры.

Развитие мясной отрасли, большое внимание к качеству мясной продукции, рост конкуренции среди поставщиков сырья влияют на рост требования к организации производства: соответствие санитарным нормам, контроль качества на каждом этапе – всё это не только

желательные, но и совершенно необходимые условия для успешного развития бизнеса. Поэтому производство мясной продукции требует не только высокого профессионализма и ответственности, но и наличия специального качественного и современного оборудования для предприятий по переработке мяса [3, 6].

Поэтому целью данной работы было ознакомление с основным современным оборудованием мясной промышленности на всех этапах производства мясных полуфабрикатов.

Мясоперерабатывающие предприятия делятся на мясокомбинаты и мясоперерабатывающие производства, фабрики, заводы. Мясоперерабатывающее предприятие от мясокомбината отличается тем, что закупает готовое сырье.

Мясокомбинаты состоят из следующих подразделений: убойного цеха, цеха первичной переработки сырья, линии по выпуску конечной продукции – колбас, сосисок, мясных полуфабрикатов [4, 7].

Технологии убоя скота претерпели кардинальные изменения в способах и технических решениях производства мяса. В основном процесс убоя включает в себя: оглушение, обескровливание и сбор крови, отделение головы и конечностей, забеловку туш, снятие шкуры, извлечение внутренних органов, распиловку на полутуши, зачистку, клеймение, взвешивание, передачу на холодильную обработку [5].

Оглушение - это наиболее важная операция в процессе убоя скота. От того, как произведено оглушение, во многом зависит качество мяса, его физико-химические свойства. Главная задача оглушения скота – привести в бессознательное и обездвиженное состояние животное перед заколом и обескровливанием. Оглушение скота принципиально делится на несколько способов: оглушение электрическим током, оглушение ударом металлического стержня в головной мозг, оглушение углекислым газом. Конструктивно, в свою очередь, устройства для оглушения также различаются. Для оглушения электрическим током могут использоваться стек или щипцы. Для оглушения ударом металлического стержня могут использоваться устройства с пороховым зарядом или с пневмоприводом. Для оглушения углекислым газом, как правило, используется специальный бокс-камера.

Пистолет для пневматического оглушения скота USSS-1 (США) предназначен для оглушения скота в цехах убоя средней и высокой производительности. Устройство выполнено по принципу пистолета с вылетающим на расстояние в 10 см стержнем, который после выстрела автоматически возвращается в начальное положение. Устройство является универсальным и может применяться для убоя КРС, свиней и при необходимости МРС. Работа производится в боксе для оглушения. Для большей производительности желательно, чтобы бокс был оборудован фиксирующим устройством для головы скота.

Пистолет для порохового оглушения скота KS (Германия) предназначен для эффективного приведения в бесчувственное и обездвиженное состояние животных перед убоем. Представляет собой специальный пистолет с пороховым зарядом (патроном). При воспламенении заряда пороховые газы выталкивают на ограниченную длину ударный стержень, который пробивает черепную коробку животного. В результате повреждения мозга животное не способно ощущать боль. Это позволяет избежать стресса животного, обеспечить хорошее обескровливание и достичь высокого качества получаемого мяса.

Устройство оглушения изготовлено из прочной нержавеющей стали для использования в самых сложных условиях боенских цехов. Аппарат KS может применяться для оглушения КРС, лошадей, свиней, буйволов, оленей.

Преимуществом является непревзойденная пробивная способность при высокой производительности забоя – животные лежат неподвижно, закалывание происходит легко.

Устройство МИОКС-ШОК предназначено для оглушения крупного рогатого скота (КРС) и свиней в загонах путем пропускания электрического тока через животных. Может применяться на убойных пунктах производительностью до 5 тонн в смену на мясоперерабатывающих предприятиях. В комплект входят: шкаф управления, щипцы (клещи) электрооглушения, стек электрооглушения.

Обескровливание туш скота после убоя – очень важная операция в процессе убоя скота. Обескровливание во многом влияет на качество мяса и качество собранной крови. Ускорить и улучшить процесс обескровливания можно с помощью специальных устройств – стимуляторов для обескровливания скота. Данные устройства особенно эффективны в случае применения для оглушения пороховых или пневматических устройств.

Стимулятор обескровливания предназначен для подачи электрических импульсов на тушу, приводящих к их спазму (сжиманию) мышц и ускорению стока остаточной крови. Применение стимулятора имеет следующие преимущества: ускоряет процесс обескровливания, снижает РН мяса – увеличивает срок хранения, уменьшает период созревания и уменьшает усушку, улучшает качество мяса – мясо становится более нежным, при обвалке парных полутуш – мясо легче отходит [7].

Для снятия шкуры с туш скота применяются шкуроеъемные агрегаты. Конструктивно они различаются в зависимости от технологии, применяемой на производстве, производительности и вида скота. Стандартный вариант шкуроемки для туш КРС и свиней это барабан, на который наматывается шкура, стягиваемая с туши с помощью троса и цепи. Барабан устанавливается стационарно и в работе остается неподвижным. Подобные агрегаты различаются по способу снятия шкуры – сверху-вниз или снизу-вверх. На производствах со средней и большой производительностью шкуроеъемные агрегаты имеют вид тандема подъемно-опускных площадок, к раме которых крепится барабан. На таком шкуроеъемном агрегате одновременно работают два человека.

Обработка субпродуктов заключается в промывке от загрязнений, освобождении от шерстного покрова, слизистой оболочки и других посторонних тканей, снижающих их пищевую ценность. Для того чтобы этот процесс упростить и ускорить, применяется специальное оборудование. Очиститель для слизистых субпродуктов В2-ФОС (Белоруссия) – центробежный очиститель предназначен для шпарки, очистки от слизистой оболочки и мойки слизистых субпродуктов. Другим примером специального оборудования для обработки субпродуктов служит Машина В2-ФОК. Она предназначена для обработки комплектов черев крупного рогатого скота, свиней, мелкого рогатого скота. Черева, поступающая на очистку, должна быть предварительно отжата и отделена от жира. Процесс очистки делится на две части. Первая часть – это дробление, которое осуществляется на первых трех валах (обрезиненном, пластинчатом и металлическом рифленом). После этого черева попадет в поддон с отверстием для ручного размещения между валами второй части процесса очистки. Вторая часть процесса очистки происходит на оставшихся четырех валах, где осуществляется шлямовка и окончательная очистка. После обработки на данной машине черева подвергается проливке и калибровке.

Для распиловки туш применяются пилы. По устройству все пилы, применяемые в цехе убоя скота, делятся на три основных вида: ленточные (ленточная пила для распиливания на полутуши Freund SB 46-08), возвратно-поступательные (шаговая пила для распиловки на полутуши Freund SST 50-13) и дисковые (дисковая пила для распиловки на полутуши Freund SK 40-08ЛШ).

Разделка выполняется после деления туш пополам или на четыре части. Для операций разделки применяют ручные и стационарные пилы, дисковые и возвратно-поступательные. Используются также специальные приспособления, например, ножницы-клещи для грудины овец, коз и новорожденных телят Freund BBS 14.

Чтобы осуществить транспортировку туш и полутуш скота по подвесному пути, их необходимо на этот подвесной путь поднять. Для этого используются специальные устройства, которые различаются в зависимости от технологии производства, производительности, операции, на которой применяются, и вида скота. Самый простой способ поднять тушу на подвесной путь после убоя – это применение электротельфера. Само по себе его применение достаточно неудобно и требует дополнительных операций, следовательно, снижает производительность. Применение посадочного автомата, который автоматизирует процесс посадки,

позволяет упростить процесс посадки на подвесной путь и тем самым увеличить производительность. В зависимости от технологии для увеличения производительности при посадке на подвесной путь применяют также стрелы для подъема туш. Самую большую производительность на данном этапе обеспечивает элеватор для подъема туш. Для перевески туш скота в 2011 году было разработано универсальное и компактное устройство – минилифт для перевески туш.

После разделки полутуши или четвертины проходят клеймение, взвешивание и отправляются в холодильные установки.

В цехе первичной переработки сырья выполняются такие операции: оттаивание; промывка; обсушивание; обвалка; зачистка и жиловка; изготовление полуфабрикатов [2].

Для оттаивания размораживания замороженных блоков мяса перед их последующей обработкой используют камеры дефростации. Мясо в блоках дефростируется либо на стеллажах без упаковки (или в пленке), либо непосредственно в коробках на поддоне, между слоями коробок прокладываются пластиковые решетки. Увлажнитель воздуха при работе с продуктом обязателен – это ускоряет процесс. Мясо в полутушах дефростируется на подвесном пути строго с системой контроля влажности. Процесс размораживания происходит по программе, которая регулирует температуру, количество циркуляционного воздуха и его влажность так, чтобы было минимизировано микробиологическое заражение сырья.

Для повышения производительности мясокомбината разделка и обвалка мяса осуществляется с помощью средств автоматизации производства. Обычно подача туш и полутуш происходит по трубчатым подвесным путям на крюках, так как данные помещения размещают в едином технологическом комплексе мясокомбината. В разделочный цех монтируют линии разделки и обвалки мяса со столами для обвальщиков, чьей задачей является первичная переработка и жиловка мяса после цеха убоя. Основным инвентарем являются ножи для обвалки и жиловки.

В зависимости от способа обработки и кулинарного назначения полуфабрикаты подразделяют на натуральные, панированные и рубленые. К полуфабрикатам относят также мясной фарш, пельмени.

Тендерайзеры (мясорыхлители) используют на предприятиях для придания мясу мягкости и подготовки его к маринованию. При помощи острых и тонких ножей мясо прокалывается по всему куску, что придает ему нежность и сочность.

Для производства рубленых мясных полуфабрикатов организуют рабочие места по приготовлению фарша, а также дозировке и формовке рубленых мясных изделий. Здесь должны быть установлены мясорубка достаточной производительности и фаршемешалка, в которой осуществляется тщательное перемешивание всех компонентов фарша.

Промышленные и профессиональные мясорубки, как и волчки, предназначены для измельчения мяса при приготовлении фарша. Применяются на мясоперерабатывающих предприятиях небольшой мощности, а также на предприятиях общепита.

В отличие от волчка, мясорубка имеет открытую емкость для приема фарша, в остальном же это схожие агрегаты. Мясорубка состоит из привода и режущей части. В качестве привода используется электродвигатель на 220В или 380В, а режущая часть состоит из корпуса, в котором вращается шнек, подавая перерабатываемое сырье на ножи, установленные на валу, а далее на ножевые решетки.

Различаются между собой мясорубки, как правило, по диаметру выходных ножевых решеток, мощности и применяемым материалам. На некоторых мясорубках имеется возможность реверса, с помощью которого сырье, тяжело поддающееся переработке, можно либо вернуть на повторную переработку, либо извлечь вовсе.

Важный параметр для промышленной и профессиональной мясорубки – это продолжительность непрерывной работы. Большинство бытовых мясорубок, которые продаются в розничных магазинах, может непрерывно работать не более 30 мин., а то и еще меньше. Промышленная мясорубка должна работать непрерывно в течение смены.

Волчок по своей сути представляет промышленную мясорубку. Волчок состоит их приемного бункера, куда подается кусковое мясо, шнека или системы шнеков и режущего механизма, который состоит из подвижных ножей и неподвижных решеток.

Волчки между собой различаются по производительности, диаметру решеток и обрабатываемому сырью. Есть волчки, которые могут работать только с охлажденным, отделенным от костей и жил мясом. При этом есть и такие волчки, которые способны перерабатывать замороженное, нежилованное мясо. Фаршемешалки предназначены для перемешивания фаршей, приправ, соусов, салатов и прочих сложных продуктов, приготовление которых требует смешивания нескольких компонентов до однородной массы. Устройства применяются повсеместно в пищевой промышленности на малых, средних и крупных предприятиях, торговых сетях, учреждениях общественного питания. Различаются по емкости загрузочного бункера, в котором производится перемешивания, а также по виду мешающего устройства. Мешающее устройство может быть выполнено в виде шнека, спирали или лопастей. У каждого вида устройства перемешивания есть свои преимущества.

Котлетные аппараты применяются для придания котлетной массе различных форм. Формование котлет, происходящее в автоматическом режиме, механическим путем позволяет достигать большой производительности при использовании минимума человеческих ресурсов. Конструктивно котлетные аппараты в большинстве случаев состоят из емкости, куда подается котлетный фарш и формовочной матрицы (стола). Различаются котлетные аппараты по производительности и по форме продукта, которая зависит от применяемой формовочной матрицы (стола). Некоторые производители делают котлетные аппараты с встроенным транспортером, что позволяет данные аппараты интегрировать в линии по производству полуфабрикатов. Кроме этого некоторые котлетные аппараты имеют возможность автоматически осуществлять жидкую или сухую панировку сформованной котлеты. Котлетный аппарат И-123 предназначен для автоматического формования котлет, бифштексов, тефтелей и других полуфабрикатов. В базовой комплектации оснащается формовочным устройством барабанного типа для плоских полуфабрикатов круглой формы. По заказу может поставляться с дополнительными формовочными устройствами, позволяющими делать полуфабрикаты с квадратным, прямоугольным, овальным или эллипсоидальным профилем, а также в форме шара [1].

Производство пельменей, наряду с производством котлет, является наиболее популярным видом мясных производств. Технологически производство пельменей состоит из оборудования для приготовления теста, оборудования для приготовления мясной начинки и оборудования для формования изделий из теста с начинкой (пельменей). Тесто для пельменей используется крутое, поэтому для его замешивания необходима тестомесильная машина для крутого теста. Для того чтобы приготовить начинку для пельменей, необходимы в зависимости от производительности мясорубка или волчок, чтобы превратить мясо в фарш, и фаршемешалка, для того чтобы мясо смешать со специями и привести в вид однородной массы. Для того чтобы начинка пельменей была наиболее нежной, фарш дополнительно перемалывают на куттере. После этого замешанное тесто и подготовленную начинку загружают в пельменный аппарат, который в процессе работы смешивает ингредиенты таким образом, что на выходе получаются изделия из теста с начинкой, которые мы называем пельменями.

Есть такие пельменные аппараты, которые при наличии специальных формующих насадок по описанному выше принципу позволяют получить манты, хинкали, самсу, чебуреки, булочки с начинкой и прочие однотипные изделия.

Долгое время единственным способом сохранить на длительный срок мясо и мясные полуфабрикаты являлось замораживание. Первой реальной альтернативой замораживанию стала вакуумная упаковка продуктов из мяса.

Вакуумная упаковка бывает нескольких видов:

- Термоформуемая упаковка – состоит из верхней и нижней пленки. Нижняя пленка

термически формируется по форме. Упаковка соответствует форме продукта, ее можно сделать также длинной или неправильной формы. На саму упаковку можно наносить фирменные знаки, логотип Вашей компании.

- Лотки – продукт укладывается в готовый лоток, а трейсилер запаивает верхнюю пленку.

- Вакуумные пакеты – камерные вакуумные упаковщики Webomatic запаивают и обрезают полиэтиленовые пакеты за один цикл. Для некоторых продуктов рекомендуется использовать термоусадочную вакуумную упаковку. При этом продукт сохраняет свою естественную форму.

Для производства колбас также необходимы мясорубки, фаршемешалки и куттеры. Они предназначены для тонкого измельчения мясного мягкого сырья и превращения его в однородную гомогенную массу. Другими словами, куттер необходим для того, чтобы фарш, полученный с помощью волчка или мясорубки, сделать еще более мелким. Полученный на куттере мелкий фарш используется в дальнейшем при приготовлении всех видов колбас, сосисок, сарделек, паштетов.

Конструктивно куттеры различаются на куттеры с горизонтально расположенной чашей и вертикально расположенной чашей. Кроме этого куттеры могут быть вакуумные и невакуумные. В мясоперерабатывающей отрасли наибольшее распространение имеют куттеры с горизонтально расположенной чашей. Для производства вареных колбас и сосисок, как правило, используются вакуумные куттеры.

Одним из важных процессов в процессе измельчения является охлаждение фарша. Эта операция необходима потому, что при достаточно высокой скорости измельчения мяса и при относительно высокой температуре мясопродуктов сохранившаяся часть микрофлоры и патогенные микроорганизмы начинают интенсивно развиваться. Для того чтобы этого не происходило, в фарш добавляют холодную воду или чешуйчатый лед, который получают с помощью специального оборудования. К нему относятся: льдогенераторы чешуйчатого льда, например IQ 135, IQ 200, IQ 400, IQ550, IQ 1100 (Испания), F 100, F 100С, F 200 (Италия), а также льдогенераторы немецких фирм «Майя» и «Вебер» и др.

Шприцы применяются на мясоперерабатывающих предприятиях при производстве колбас, сосисок, сарделек и других колбасных изделий различных сортов. Шприц предназначен для набивки любой колбасной оболочки фаршем.

Конструктивно шприцы делятся на несколько видов, основные из которых, - это механический шприц, вакуумный шприц, пневматический шприц.

Шприцы механического типа предназначены для набивки любой колбасной оболочки фаршем первого сорта или фаршем с содержанием цельных кусочков мяса, широко используются мясоперерабатывающими предприятиями для производства колбасы холодного копчения, сырокопченых колбас, варено-копченых колбас и многих других, схожих по консистенции колбасных изделий.

Промышленные вакуумные шприцы-наполнители предназначены для набивки любой оболочки колбасным фаршем или пастообразными продуктами в условиях вакуума, широко используются мясоперерабатывающими предприятиями для производства высококачественных колбас, сосисок, сарделек и других колбасных изделий различных сортов.

Пневматические шприцы предназначены для наполнения колбасной оболочки фаршем первого сорта или фаршем с цельными кусочками мяса, используются пищевыми, мясоперерабатывающими предприятиями для производства сырокопченых, варено-копченых, сыровяленых и других подобных типов колбас, для которых важным является сохранение структуры фарша и неоднородного рисунка на срезе.

Кроме этого, для небольших производств есть большое количество предложений на шприцы с ручным приводом. Как правило, такие используются на предприятиях общепита и в кулинариях.

При производстве сосисок и сарделек в большинстве случаев используются шприцы с

перекрутичиком, что позволяет одновременно наполнять оболочку и перекручивать.

Термической обработке подвергаются все виды изготавливаемой продукции, но в зависимости от сорта колбасы используют разные процедуры обработки. Практически все виды колбас (кроме сырокопченых и сыровяленых) проходят через варку для достижения кулинарной готовности. Подобная обработка проводится в специальных камерах, котлах, автоклавах и др. устройствах в воде или на пару. Копчение бывает холодным (используется в производстве сырокопченых сортов колбас) и горячим (для изготовления разных видов полукопченых и варено-копченых колбас). Горячему копчению предшествует процесс жарки, осуществляемый в специальных коптильных камерах. Колбасы, произведенные холодным способом копчения, имеют более длительный срок хранения. На заключительном этапе стадии термической обработки готовые колбасные изделия помещают в сушильные камеры с заданной температурой воздуха и его влажностью.

Конечная продукция хранится в холодильных оборудованных – холодильных камерах.

Модульные камеры охлаждения предназначены для охлаждения туши (полутуши, четвертины) тушки с температуры +32°C (примерная температура животного) до +2°C (Мясо охлажденное).

Модульные камеры замораживания предназначены для замораживания уже охлажденных туш (полутуш, четвертин) тушек с температуры +2°C (мясо охлажденное) до -15°C (мясо замороженное). Камера замораживания может использоваться для шоковой заморозки небольшого объема, рассчитанного для каждой модели камеры.

Анализируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что мясная отрасль стремительно развивается. В соответствии с ее развитием модернизируется и оборудование, и технологии для уоя КРС и МРС, первичная переработка сырья, производство полуфабрикатов, упаковка, транспортировка мяса и мясных продуктов, позволяющие улучшить производительность работ и получить конечный продукт высокого качества.

Список источников:

1. Котлетоформовочные машины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/16_47959_kotletoforrovocnie-mashini.html (дата обращения: 28.10.2017).
2. Оборудование для цеха переработки мяса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://meaten.ru/mc-meatproc.php> (дата обращения: 28.10.2017).
3. Организация производства мясных полуфабрикатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://moneymakerfactory.ru/oborudovanie/organizatsiya_proizvodstva_myasnyih_polu_fabrikatov/ (дата обращения: 28.10.2017).
4. Организация работы мясного цеха [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oohpht.ru/myasnoi-ceh.html> (дата обращения: 28.10.2017).
5. Организация убойного цеха КРС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://meatinfo.ru/info/show?id=195> (дата обращения: 28.10.2017).
6. Особенности устройства мясного цеха предприятий общественного питания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/124866/osobennosti-ustroystva-myasnogo-tsekha-predpriyatij-obshchestvennogo-pitaniya> (дата обращения: 28.10.2017).
7. Стимулятор обескровливания ES – 4 (Jarvis) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://boini.ru/products/cow/oborudovanie-krs/stimulyator-obeskrovlivaniya-es-4-jarvis/> (дата обращения: 28.10.2017).
8. Характеристика технологического процесса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.xliby.ru/uchebniki/professija_oficiant_barmen_uchebnoe_posobie/p3.php (дата обращения: 28.10.2017).

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли» и редакция журнала «Экономическая среда» приглашает к сотрудничеству преподавателей, научных работников, аспирантов и соискателей, студентов.

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ:

Требования к статьям:

– Статьи должны носить аналитический, а не описательный характер, автором должен быть четко определен круг рассматриваемых вопросов, их актуальность и цели исследования. В статье не следует приводить лишь перечень цитат и точек зрения, необходимо провести их анализ и на его основе дать систематизацию взглядов по исследуемой проблеме, сформулировать авторский подход к теме. Позиции автора должны быть аргументированы и логически выдержаны. Статью необходимо начать с описания проблемы (задачи) и завершить выводами и предложениями.

– К рассмотрению принимаются статьи объемом не менее 0,25 и не более 1,0 печатных листа (10 000 – 40 000 знаков с пробелами).

– Обязательными элементами статьи являются Ф.И.О. всех авторов, заглавие (название) статьи, аннотация, ключевые слова, список литературы, сведения об авторах.

– Фамилии и инициалы авторов статьи приводятся перед заглавием, в отдельной строке, выделяются жирным шрифтом. Число авторов статьи, как правило, не должно превышать трех человек.

– Заглавие (название) не должно быть слишком длинным, должно полностью отвечать содержанию статьи. Заглавие размещается по центру строки, набирается заглавными (прописными) буквами, без переносов, выделяется жирным шрифтом.

– Аннотация (150 – 500 знаков с пробелами) и ключевые слова размещаются перед текстом статьи (после заглавия) и выделяются курсивом. Текст аннотации должен быть лаконичным, связным, логичным и информативным.

– Список литературы приводится в конце рукописи в алфавитном порядке (по фамилиям авторов) в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания (ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления»). В статье рекомендуется привести ссылки все использованные автором литературные источники и статистические данные.

– Сведения об авторах, научном руководителе (для статей аспирантов, соискателей) и рецензентах приводятся в конце статьи, после списка литературы.

– Рекомендуется продублировать сведения об авторе (ах) в отдельном файле:

Ф.И.О. полностью	
Ученая степень, звание:	
Должность:	
Место работы, город, страна:	
Почтовый адрес (для связи с редакцией, не публикуется):	
Телефон, e-mail (для связи с редакцией, не публикуется):	
E-mail (для опубликования):	
Название рукописи:	
Объем в усл. (авт.) п.л.:	
Научный руководитель (только для статей аспирантов, соискателей): Ф.И.О., уч.степень, звание, должность, место работы, e-mail	

– Статьи, предназначенные для публикации в журнале, подлежат обязательному рецензированию. Статьи аспирантов (соискателей) должны сопровождаться положительной рецензией (отзывом) за подписью научного руководителя или заведующего кафедрой. Скан-копия рецензии направляется в редакцию вместе со статьей (отдельным файлом).

– Рукопись должна сопровождаться документом, подтверждающим проверку работы на наличие плагиата. Рекомендуемый Интернет-сервис для проверки AntiPlagiat.ru (режим доступа: <http://www.antiplagiat.ru>).

Требования к оформлению:

– Редакция принимает материалы только в электронном виде (рекомендуется направлять материалы на e-mail журнала: economicsreda@mail.ru – «Экономическая среда»).

– Материал должен быть набран в текстовом редакторе Microsoft Word в форматах doc, docx или rtf: шрифт Times New Roman – 12 пт., обычный; межстрочный интервал - одинарный; абзацный отступ – 1,25 см.; все поля – по 20 мм. Текст должен быть выровнен по ширине. Не допускается вставка разрыва страниц, разрыва разделов, деление текста на колонки и иное дополнительное форматирование. Обязательны ссылки на рисунки, таблицы и использованные источники в тексте.

– При вставке формул необходимо использовать MicrosoftEquation. Формулы выполняются курсивом (основной размер символа 10-12 pt), размещаются по центру строки, нумерация справа в круглых скобках. В формулах в качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими государственными стандартами. Пояснение значений символов и числовых коэффициентов следует приводить непосредственно под формулой в той же последовательности, в которой они даны в формуле. Значение каждого символа и числового коэффициента следует давать с новой строки. Первую строку пояснения начинают со слова «где» без двоеточия. Если уравнение не умещается в одну строку, оно должно быть перенесено после знака равенства «=», или после знака «+», или после других математических знаков с их обязательным повторением в новой строке.

– Рисунки должны быть черно-белыми, толщина линий не менее 0.5 pt. Ширина рисунка не должен превышать 160 мм, высота – 200 мм. Разрешение не менее 300 pp. Отдельные блоки и элементы в рисунках и схемах следует сгруппировать. Номер и наименование размещаются под рисунком, по центру строки. Пример оформления подписи к рисунку:

...

Рисунок 1 – Классификация различных подходов к целям государственной политики формирования доходов населения

– Цифровой материал в статье рекомендуется оформлять в виде таблиц. Таблицу, в зависимости от ее размера, помещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на нее, или на следующей странице. Заголовки столбцов и строк таблицы следует писать с прописной буквы, а подзаголовки – со строчной буквы, если последние подчиняются заголовку. Разделять заголовки и подзаголовки диагональными линиями не допускается. Графу «№ п/п» в таблицу не включают. В таблице допускается уменьшение шрифта до 10 пт. При переносе таблицы на другой лист головку таблицы (первую строку с заголовками столбцов) следует повторить в начале каждой страницы. Если головка таблицы велика, то допускается ее не повторять, в этом случае ниже головки необходимо разместить дополнительную строку с номерами столбцов, тогда каждый следующий лист начинается со строки с номерами столбцов. Каждая таблица должна иметь номер и название, которые располагаются перед таблицей.

Пример оформления таблицы:

Таблица 1 – Состав стейкхолдеров, которых менеджмент компаний считает наиболее значимыми (% от числа опрошенных)

Стейкхолдеры	2012 год	2013 год
1. Акционеры (участники)	83	52
2. Сотрудники	70	54

– Кавычки в тексте статьи должны выглядеть так: «...». Ссылки на литературные источники и приведенные в статье статистические данные следует оформлять в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5–2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила оформления». Ссылку на список литературы в тексте статьи необходимо заключать в квадратные скобки «.....» [1].

МАТЕРИАЛЫ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ, НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ!

Представляя текст работы для публикации в журнале, авторы гарантируют правильность всех сведений о себе, отсутствие плагиата и других форм неправоверного заимствования в рукописи произведения, надлежащее оформление всех заимствований текста, таблиц, схем, иллюстраций. Авторы опубликованных материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений. Редакция не несет ответственность за достоверность информации, приводимой авторами.

В случае нарушения данной гарантии и предъявления в связи с этим претензий к редакции авторы самостоятельно и за свой счет обязуются урегулировать все претензии. Редакция не несет ответственности перед третьими лицами за нарушение данных авторами гарантий.

Авторы, направляя рукопись в редакцию, поручают редакции обнародовать произведение посредством его опубликования в печати и размещения электронной копии статьи на сайте журнала, в научных электронных библиотеках и базах данных.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, необходимое научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Рецензирование и редактирование рукописей (научное, стилистическое, техническое) осуществляют редакционный совет и редколлегия журнала в соответствии с требованиями ВАК РФ к изданию научной литературы. Редколлегия осуществляет за собой право отклонять работы по тем или иным причинам. Редакция не берет на себя обязанность объяснять авторам нетехнические причины отклонения статей. С журналом сотрудничают высококвалифицированные специалисты, и их заключение является определяющим для судьбы статьи.

Редакция не гарантирует каких-либо сроков опубликования статей, получивших положительную рецензию. В среднем между прохождением статьи через технический контроль и публикацией при положительном решении редколлегии проходит 1-3 месяцев.

При публикации материалов приоритет отдается подписчикам журнала.

Направление материалов в редакцию для публикации означает согласие автора с приведенными выше требованиями.

ANNOTATIONS

MANAGEMENT AND MARKETING

Razuvaeva M. R., Pyanova N.V., Potapova V.S.

SECRET TECHNIQUES OF TRADING MARKETING

In the article complex of measures and techniques used by marketers of trading companies, directed on stimulation of production sale and sales increase is considered. Management of the majority of shops use the fundamentals of marketing programming the clients for large purchases. These techniques are used worldwide. They can't be called fair in relation to the buyer, and in spite of the fact that the majority of clients are adult and sane people, nothing prevents us from falling into the marketers' trap again and again. Motives, preferences, desires and behaviour of the consumer have been the object of the research of the scientists for a long time. The overwhelming majority of trade enterprises do not ignore to use the results of these researches to influence the choice of a buyer and to form his preferences, thereby motivating the individual for acquisition of goods.

Keywords: trading marketing, marketer, marketing methods, supermarket.

Jazvinskaya Ju.O.

DEVELOPMENT MECHANISM OF THE PERSONNEL CREATIVE POTENTIAL

Knowledge economy is the result of intellectual activity of separate and associated individuals. Therefore to provide high efficiency of the new economy, first of all, it is necessary to learn to operate the results of creative activity of the individuals. The basis of such activity is always an idea. It is necessary to create such organizational environment where creative and talented workers could work comfortably.

Keywords: creative potential, motivation, efficiency, personnel strategy.

Tukhova R.V, Shchekotkihina L.A., Pryakhina O.I.

ACTUAL DIRECTIONS IN THE ASSORTMENT DEVELOPMENT AND PERFECTION OF QUALITY OF CHILDREN'S HOSIERY

The article is devoted to the assortment development and perfection of quality of children's hosiery at the present stage taking into account consumer preferences according to various features. The urgency of the article is stipulated by the necessity to reveal consumer preferences on hosiery for children of different age groups and to improve the products quality. Some attention is also paid to the correspondence of the suggested assortment of products of children of different social groups. To reveal the improvement of products quality their estimation, classification, gradation of defects, frequency of defects occurrence and their influence on the quality of children's hosiery are carried out. On the basis of the received data recommendations are given taking into account consumer preferences. In our opinion, it is necessary to carry out regular sociological audit to reveal the relationship of price and quality.

Keywords: assortment, quality, children's hosiery, defects, interlacings, identification.

Chupanova Yu.A.

STRATEGIC AND TACTICAL MANAGEMENT OF LABOUR POTENTIAL IN THE ORGANIZATION

Labour potential of the enterprise is a constantly changing value. Under the influence of both objective and

subjective factors, there are changes of its quantitative and qualitative characteristics that determine how effectively and efficiently the labor potential will be used by the organization. That is why the study of the level of labor potential and the specific features and the efficiency of its use are the most important and significant task for any company. Identifying and eliminating the weaknesses of labour component the organization creates preconditions for efficient and competitive economic activity.

Key words: personnel, evaluation, individual, group, potential, management, professional.

Alekhina L.L., Chupanov A.S.

ASSESSMENT CENTRE AS AN EFFECTIVE METHOD OF BUSINESS ASSESSMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Economic and financial-economic process is dynamic, and the conditions of its functioning as an object of management are constantly changing, which leads to different organizational situations and problems. These problems are often the most dangerous for the management of the enterprise and are accompanied by violation of the functioning process of separate elements of the managed object. All this necessitates the adoption of adequate managerial solution. In this situation, the question of forming such solutions which would be highly qualitative, optimal, efficient and effective is the most relevant. In this regard, the problem of professionalism and qualification of the employees and management personnel making various organizational decisions is of particular interest. It is obvious that in recent decades, the role of personnel evaluation in the enterprise management system and its informational and motivational value increases.

Key words: assessment, personnel, method, assessment center, assessor, program, competence.

FINANCE, MONEY CIRCULATION AND CREDIT

Ruchkina E.V., Kalinina E.L., Birukova N.P.

MONETARY AND CREDIT POLICY OF THE CENTRAL BANK OF THE RUSSIAN FEDERATION

One of the important ways to create the economy effectively is to have accurate mechanism of money and credit regulation which gives the possibility to the Central bank of the Russian Federation to influence business activity, to carry out the control over the activity of commercial banks and to achieve stabilization of money circulation. Now effective monetary and credit policy of the Central Bank of the Russian Federation plays an important role in regulation of money market and provision of stability of money circulation. Proceeding from the complexity of economic situation, the Central Bank of the Russian Federation must carry out money and credit policy. Its primary goal is stabilization of money and credit markets, increase of banks competitiveness and use of their stabilizing influence on the real sector of the economy. Ideally money and credit policy must guarantee prices stability, absolute employment and financial well-being of the population. It is necessary to remember that money and credit policy is rather strong mechanism the support of which will allow to cope with crisis and unfavourable trends in the economy.

Keywords: money and credit policy, money supply, economic growth, inflation, stability, urgency, country development, tools.

Birukova N.P., Sotnikova A.A., Ruchkina E.V.

PROPERTY DEDUCTIONS ON INCOME TAX OF INDIVIDUALS AND THE ORDER OF THEIR RECEPTION

Taxpayers of income tax of individuals (NDFL) have privileges in the form of property deduction. Property

tax deduction is fiscal law provided by the legislation of the Russian Federation for the people buying or selling dwelling. The order of its granting is provided by Article 220 of Chapter 23 of the Tax Code of the Russian Federation. In other words, tax deduction is exemption of individuals' incomes received from taxation. This deduction is provided exclusively for incomes taxed according to the rate of 13 %. The Tax Code of the Russian Federation defines two ways of getting of property tax deduction. The first way is through the employer, i.e. taxpayer's wage will not be taxed till the moment of full payment of the sum of the deduction. The second way is through tax inspection after filling tax declaration 3-NDFL and provision of necessary documents: certificate about individual's incomes in the form 2-NDFL from the employer, a copy of the document confirming the right for dwelling and a copy of the payment document. The taxpayer should also write the application for reception of property deduction. After office check (for three months) the property deduction will be returned to the taxpayer non-cash in the amount of NDFL withheld at the place of work. The remained sum of property deduction will be transferred to the next year (years). It depends on income of the tax payer.

Keywords: income tax of individuals, property deduction, cadastral cost, real estate, ownership in common, tax declaration.

ECONOMY, ORGANIZATION AND MANAGEMENT

Bardovsky V.P., Ermishina V.S.

LOCAL GOVERNMENT REFORMATION IN RUSSIA UNDER MODERN CONDITIONS

Under modern conditions the choice of the most effective forms of local government for our country is of great importance. Present and future of the country depends on it as it is the local government in which there is a potential capable to overcome many crisis phenomena in the life of Russian society and to give it additional stimulus for development. It is the local government that relies directly on the initiative and activity of the citizens in the solution of social and economic, political, demographic and environmental problems actual for certain territory. In the article the basic directions of local government reformation are considered. They are introduction of legislative system of local government; assigning the subjects of introduction to municipalities; financial provision of powers of the authorities at each level.

Keywords: local government reformation, local government, organizational basis of local government, economic mechanism of local government.

Dmitrieva M.A.

THE SYSTEM OF ANALYTICAL PROCEDURES OF BANKRUPTCY DIAGNOSTICS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS

Bankruptcy (insolvency) is one of the oldest economic and legal categories. This institution has always been one of key regulators of the financial processes in the society, providing stability and steadiness of economic turnover. Now there are many disciplines, in particular, financial management, considering the ways and directions of bankruptcy prevention. The urgency of the theme is defined by the fact that under conditions of political and economic instability of financial mechanism and, as a consequence, worsening of the situation of Russian enterprises as a whole there is a sharp necessity for working out of concrete actions for restoration of organizations' solvency and in the analysis of financial state of the firm which is the basic tool of crisis management.

Keywords: bankruptcy, estimation of bankruptcy probability, bankruptcy prevention, financial and economic mechanism.

Ibragimova N.B.

STRATEGIC CONTROL IN THE SYSTEM OF MUNICIPAL MANAGEMENT

The urgency of the question of strategic control in the system of municipal management is in the fact that no municipality will successfully function if it has no controllable reference points and directions. The overall performance of the control system mainly depends on the efficiency of the control tools. It all proves that control takes the basic place in the system of municipal management.

Keywords: strategic control, municipality, municipal management, state regulation.

Khamina K.A.

PRINCIPLES AND METHODS OF STRATEGIC ANALYSIS AND FORMATION OF THE STRATEGY IN THE STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

In the article the role of strategic analysis in the state and municipal management by essential changes in the ideology of the government is disclosed. Thus, such feature of strategic analysis in management quality as the system of promotion and construction of strategic targets in the state and municipal management is demonstrated. Besides, the essence of strategic approach in the state management is substantiated – in transition from the priority of short-term objectives to the priority of long-term objectives and from the solution of current problems to the solution of perspective problems.

Keywords: strategic planning, forecasting, subjects of the government, integrated approach, internal environment of the state, factor analysis.

Fedchenko A.V.

DEVELOPMENT OF A SYSTEM OF ADAPTIVE MANAGEMENT PROFIT

It is increasingly difficult for companies to maintain high profitability under conditions of competitive market saturated with goods. If the market situation is complicated, it is insufficient only to support 'price-quality' ratio acceptable for most consumers or to lower the selling prices gradually due to the natural reduction of the cost as the level of production concentration grows. Only creation of truly innovative competitive advantages of the product can be the effective way of stable increase of the company's profit.

Key words: financial result, profitability, business organization, economic efficiency, innovative potential, competitive advantage.

ECONOMY INDUSTRIES

Shchekotikhina L.A., Tukhova R.V, Kalinina E.L.

MODERN MARKET OF MEAT PRODUCTION

Now domestic food market functions under conditions of foreign economic sanctions and Russian food embargo. On the one hand, it creates favorable prospects for the development of Russian market of foodstuffs production. But on the other hand, such situation forms a number of certain problems for domestic food market. As a result, it raises the urgency of consideration of the problem of modern state of the market from the position of meat production in our country. To our mind, besides estimation of the state of the meat market basic attention should be given to the factors, which influence the production quality and the assortment of the production. Quality of production is one of key tools of competitive struggle against foreign commodity producers for today. Production assortment also raises competitive positions of domestic manufacturers of

meat production in many respects. Thus, the main objective of the article is to study the processes in the Russian market of meat production. To achieve this goal we have solved the following problems: factors influencing the state of the domestic market of meat production are revealed; standard documents regulating the quality of this kind of production are studied.

Keywords: market, meat production, quality, poultry, sausage products, import substitution.

Tsareva M.I.

COMPARATIVE ESTIMATION OF THE LARGEST POULTRY FARMS OF RUSSIA

The article tells about the most perspective branch of agriculture – poultry farming. The production volumes of poultry products increase every year. On the basis of the statistical data the rating of the largest poultry farms of Russia has been generated and financial and economic activity of each of them is analysed. In conclusion, assumptions of further development of the considered branch are presented.

Keywords: poultry farming, poultry farm, development prospects, manufacture volume, agriculture, activity characteristic, manufactured product.

Samoilov S.N.

STATE AND PROBLEMS OF THE REFORMING OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES OF ST. PETERBURG

The article demonstrates that the state of housing and communal services infrastructure (housing and communal services) in the country in general and in St. Petersburg in particular is on a low level. It is explained by high degree of deterioration of engineering networks, pipelines and treatment facilities. Thus, only single enterprises of the sphere of housing and communal services can work with minimum (5 %) profit. It is defined that without the solution of financial problems, such as subsidies of the branch and change of tariff policy and the policy concerning local natural monopolies the reforming of the branch will not provide the desirable results.

Keywords: housing and communal services, municipal infrastructure, local natural monopolies, generating organizations, operating organizations.

LABOR ECONOMICS AND DEMOGRAPHY

Ponkratova L.V.

THE ANALYSIS OF THE LEVEL OF PROFESSIONAL TRAINING IN OREL REGION AT THE PRESENT STAGE

The urgency of the research problematics is defined by the possibility to conduct objective estimation of the effectiveness of realized reforms with the subsequent adjustment of the strategy and tactics of the concept of modernization of professional training for increase of its efficiency taking into account the requirements of the labour market of Orel region. In the article, estimation of the development level of the system of professional training in the region is carried out on the basis of official statistical data. Indicators of the efficiency of the state and regional development programs of professional training are compared. Data about the resource provision (personnel and computer) of educational activity of the organizations working on the programs of secondary vocational training are presented. Following the results of the research recommendations about the development of the system of professional training in Orel region including concrete

measures of the government at the regional level are formed.

Keywords: professional training, secondary vocational training, Orel region, development program of professional training.

Chupanov A.S.

EFFECTIVE CONTRACT AS THE ESTIMATION TOOL IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MOTIVATION

Function of personnel estimation means defining of personal contribution of the employee to the general result of the enterprise work and the degree of its influence on the result and defining of qualification-professional personnel level. It is necessary to underline, that personnel certification acts as a special and important kind of personnel estimation. Certification of the working personnel is a serious procedure of the definition of qualification, knowledge level, practical skills, business qualities of the worker in order to establish the conformity (or discrepancies) to the post. For objective estimation of the organization personnel effective contract can act as an effective tool which will allow to establish mutually advantageous conditions both for the employer, and for the concrete worker in labour contract.

Keywords: personnel estimation, labour motivation, management of the personnel, effective contract, personnel management.

Marychenkova M.S.

THE ROLE OF PHYSICAL TRAINING IN STRENGTHENING AND MAINTENANCE HEALTH AND GENERAL STATE OF YOUTH AND STUDENTS

In the article, the problems of increase of the role of sporting education of youth and students as nation's future are considered. Investments in physical health of the nation are suggested to consider not only as paid back, but also profitable. Moreover, such investments are creating favorable social climate promoting further development of the economy and the society as a whole. Financing of sports and physical training development are insufficient now. The system of children's sports, which in days of Soviet Union was the main supplier of sport specialists and allowed to create the image of the country on the international sporting arena, is practically destroyed.

Keywords: physical training, human potential, physical training systems, sports financing, health of the nation, playing sports, sports medicine, economic growth, sports development, government program.

Tserkovnikova I.A.

THE FORMATION OF MOTIVATIONAL CLIMATE IN ORDER FOR IMPLEMENTATION OF PERSONNEL STRATEGY OF THE COMPANY

In the article the factors influencing the formation of favorable motivational climate in the collective of the enterprise in the strategic aspect. The peculiarities of formation of individual motives of the staff and their impact on the achievement of strategic corporate objectives are considered. A set of tools to create favourable motivational climate in the organization is presented. Characteristic of active manpower policy aimed at the implementation of strategic goals of favourable motivational climate formation is given. Recommendations in the areas of manpower policy are given, such as social self-realization of employees in the collective of the enterprise, ensuring of rational correlation between the level of needs satisfaction of the staff and the level of corporate objectives achievement, stimulation of innovative initiatives of the employees and formation of organizational culture.

Key words: motivational climate, corporate strategy, HR policy, organizational culture.

MANAGEMENT OF INNOVATIONS

Sinitsyna E.I., Nevrova T.I., Tormozov I.V.

THE PROBLEMS OF USE OF ELECTRONIC TRANSLATORS IN THE WORK WITH FOREIGN TEXTS

Now the achievements in working out of electronic technologies facilitate the training process, solving concrete educational problems. But in the course of foreign language training many existing electronic resources do not influence the efficiency of the training result. Using the given electronic technologies the student cannot see grammatical and lexical relationship in the sentence, remember the word meaning, reproduce and apply the information of the text further.

But, despite negative sides of the use of modern electronic resources, there are certain techniques and methods helping to reduce negatives of the given problem. For the students not to use electronic translators often preparing retelling and summary, it is necessary to involve them in conversation. It also gives the chance to develop oral speech skills. Work with educational texts in foreign language is labour-intensive enough process. Effective results can be achieved only passing all necessary stages. Such work cannot be group, as each student has certain peculiarities of learning the material.

Keywords: foreign language, work with the text, electronic translator.

Anisimova I.A., Shchukina T.S.

RESEARCH OF UNCONVENTIONAL APPROACHES TO EFFECTIVE PERSONNEL STIMULATION

In the article the concepts 'motivation' and 'stimulation' are considered and theoretical approaches to the essence of motivational processes are investigated. Methods of stimulation and motivation of the personnel in organizations are presented. The analysis of motivation system is carried out, and its value in the control system of the enterprise is characterized. The analysis of each stimulation method is carried out. The mechanism of granting of awards to increase the efficiency of the company functioning is considered. In the article it is noticed, that personnel stimulation is the use of impact factors by the management which act as a motive power raising labour productivity of each employee and the collective in the whole. The most effective rules are singled out following which it is possible to raise motivational effect. The basic recommendations about the creation of nonconventional system of employees motivation are analyzed. Recently personnel managers master the new ways of stimulation. They use not only classical economic motivation in the form of monetary compensations, but also non-economic stimulation. They are moral and psychological and organizational measures. The conclusion is made that methods of stimulation and motivation of the personnel are two connected processes in the control system of the personnel. The main task of management is to find 'golden mean' between encouragement and punishment. The heads of the enterprises try to develop and improve approaches to stimulation of the workers to achieve the overall objective of the company activity.

Keywords: motivation, stimulation, stimulation methods, efficiency, non-material methods of stimulation, punishment, encouragement, the personnel.

Kozlova E.I., Levochkina T.G., Ramazantseva D.A.

MODERN EQUIPMENT FOR MEAT INDUSTRY

Now there is a wide scale of both new and capially repaired equipment for meat industry. Modern hi-tech equipment and the possibility of complex automation of the production processes play an important role in

the maintenance of the production quality. In the article the main types of the equipment for meat processing used on meat-packing plants and meat manufacturing plants, their classification and technical characteristics are presented. Meat industry is one of the basic branches of food manufacture representing the large complex including a considerable quantity of industrial sites with wide spectrum of automation. Much attention is paid to the equipment of slaughter shop, shop of primary processing of raw materials and line of finished production. Versions of units for cattle stunning and draining of blood, sawing up of carcasses, processing of by-products, crushing of raw materials, packing of finished products and other industrial equipment applied at all stages of technological process of meat manufacture are given. Product variants are presented for the manufacture of which this or that equipment can be used. The described equipment allows to increase productivity of production, to reduce time of manufacture of an end-product and to improve labour organization.

Keywords: equipment, meat industry, new technologies, stunning of cattle, saw for sawing up of the carcasses, tenderizer, cutlet-forming devices, cutters.