

Научно-исследовательский
центр «Иннова»



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ

Сборник научных трудов по материалам
II Международной научно-практической конференции,
5 ноября 2018 года, г.-к. Анапа

Анапа
2018

УДК 001
ББК 72
Н 34

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В., к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.**, к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.**, к.ю.н., доцент (Москва).

Н 34 Актуальные вопросы науки и практики. Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 5 ноября 2018 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Научно-исследовательский центр «Иннова», 2018. – 113 с.

В настоящем издании представлены материалы II Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы науки и практики», состоявшейся 5 ноября 2018 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 001
ББК 72

© Коллектив авторов, 2018.
© Научно-исследовательский центр «Иннова», 2018.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Байзулаев С.А., Шурдумова Э.Г., Гузиева Л.М.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РФ.....6

Вагабова Д.С.

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА.....13

Володина Д.А., Зайцева Т.В.

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ
БАНКОВСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....17

Гнетнева А.А.

ПРОБЛЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ
В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРАХ (МФЦ).....22

Горностаев А.С., Буряков С.А.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ.....26

Грушина Ю.Ю., Басов К.Ю.

ПРИНЦИПЫ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ
СТРАТЕГИИ.....31

Исакова Г.К.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....36

Исакова Г.К.

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ:
СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ.....41

Костина О.И., Тартанова Г.И.

СПЕЦИФИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....45

Кумаритова О.Н., Незода В.В.

ФУНКЦИИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.....52

Низюк А.С., Радина О.И.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА.....56

Рожкова А.А., Федоренко Н.А.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА.....61

Стародубцева Т.С.

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЩЕСТВЕННОЕ БЛАГО.....66

Тартанова Г.И., Кузнецова Е.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА.....71

Ульрих И.А., Бабичева А.А.

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА.....76

Харламова Ю.П.

ФОРМИРОВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ
АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....80

Харламова Ю.П., Чернышева Ю.С.

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....84

Хачемизова А.Х., Куличенко М.С.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....89

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Плотников Д.С., Янчукович П.А., Иванюков И.В.

ТРАНСПОРТИРОВКА ЖИДКОГО МЕТАЛЛА С ПОМОЩЬЮ
МГД-НАСОСА.....95

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Максимкина Е.В., Власенкова Е.С.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

ПОСРЕДСТВОМ МЕДИАЦИИ И ТРЕТЕЙСКОЙ ПРОЦЕДУРЫ.....99

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ*Никитина Э.Э.*

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

В РАННЕМ ВОЗРАСТЕ.....104

Рудина Т.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА

ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЭКОНОМИСТОВ.....109

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338.45

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РФ

Байзулаев Салих Ахметович

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой

Шурдумова Эльмира Газалиевна

к.э.н., доцент

Гузиева Лейля Межгитовна

к.э.н., доцент

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова,
г. Нальчик

***Аннотация:** В работе определены основные факторы, определяющие тенденции современного промышленного производства с учетом неопределенности и рисков. В качестве приоритетных направлений развития промышленности определены пересмотр принципов реализации производственных технологий и корпоративного управления, а также развитие дополнительных преимуществ конкурентоспособности российских предприятий. Рассмотрены направления инновационной кластерной политики развития промышленности в рамках стратегии федеральных округов.*

***Abstract:** The paper identifies the main factors that determine the trends of modern industrial production, taking into account uncertainties and risks. The priority directions for the development of industry are the revision of the principles of implementation of production technologies and corporate governance, as well as the development of additional advantages of competitiveness of Russian enterprises. The*

directions of the innovation cluster policy of industrial development in the framework of the strategy of the federal districts are considered.

Ключевые слова: *промышленность, кластер, инновации, технологии, инвестиции, конкурентоспособность*

Keywords: *industry, cluster, innovation, technology, investment, competitiveness*

В настоящее время экономическое развитие во многом зависит от уровня обеспеченности народного хозяйства промышленной продукцией и масштабного проникновения новейших технологий во все сферы жизни общества [1]. Одним из стратегических направлений развития промышленности в условиях «цифровой промышленной революции» является формирование и дальнейшее сохранение ее конкурентоспособности. Выявление экономических и организационно-управленческих причин и разработка обоснованных мероприятий по преодолению негативных явлений в промышленности, вызванных последствиями экономического кризиса, представляет собой одну из важнейших задач управления национальной и региональной экономикой в настоящее время [2]. Определим основные факторы, определяющие тенденции современного промышленного производства с учетом неопределенности и рисков.

Внедрение сетевых бизнес-технологий, коммерческой интеграции услуг и производственной сферы является драйвером роста производительности. Под влиянием такой тенденции традиционные методы организации производственной деятельности уже не будут востребованы, т.к. происходит сокращение производственного цикла по созданию продукта и значительное удешевление его выпуска. В этих условиях по аналогии с зарубежными странами необходима реализация государственных программ и проектов, которые обеспечивали бы качественный переход на новых технологический уровень развития экономики России. Пересмотр принципов реализации производственных технологий и корпоративного управления в промышленности будет способствовать переходу в

новую фазу развития производства. Следовательно, одной из стратегических задач на ближайшую перспективу, является реализация ряда мероприятий, которая позволит повысить в общем объеме валового внутреннего продукта, удельный вес продукции с высокой добавленной стоимостью, то есть продукции высокотехнологичных отраслей промышленного комплекса [3].

Также необходима защита интересов национальных товаропроизводителей в условиях ограничения доступности традиционных внешних рынков и обострения конкуренции на внешних рынках. Развитие дополнительных преимуществ конкурентоспособности российских предприятий с помощью мер экологического регулирования стимулирует возникновение дополнительных условий и требований, приводящих к трансформации отраслей промышленного производства.

В настоящее время возможности развивать промышленное производство исключительно силами государства в основном исчерпаны, что обусловлено сокращением бюджетных расходов, тенденцией дефицитности бюджета, ограниченностью резервных фондов, использованием инструментов торговой политики, ограниченных обязательствами перед ВТО И ЕАЭС. Специализированные формы финансирования, такие как Фонд развития промышленности, Российский экспортный центр, финансирование при поддержке ЦБ РФ и др., апробированы, а дальнейшему расширению форм государственной поддержки препятствуют институциональные причины, отсутствие достаточности внутреннего спроса и ограничение возможностей государственного администрирования финансирования проектов.

В сфере государственного управления и стратегического планирования развития промышленности преобладает краткосрочный прогноз развития, что обусловлено проблемами институционального характера, условиями высокой неопределенности, кризисом доверия и отсутствием институтов рыночного регулирования. Возможность реализации больших и технологически-прорывных технологий ограничены структурой капиталовложений, где преобладают

сырьевые секторы, традиционные отрасли, хотя в последнее время получили распространение технологии «быстрого старта», различные модульные решения, использование мобильного оборудования, быстровозводимые конструкции.

Кризис доверия обусловлен краткосрочными безрисковыми вложениями в системообразующие банки с государственным участием или государственной поддержкой, как следствие, вывоз капитала за рубеж является более привлекательным направлением для бизнеса, чем вложение инвестиций в основное производство. Инвестиционная деятельность основывается на кредитных операциях под залог основных активов предприятий, т.к. собственники предпочитают гарантированный безрисковый доход без права инвесторов вмешиваться в структуру управления предприятием.

Отрицательная динамика развития человеческого капитала и сокращение численности трудоспособного населения в РФ свидетельствует о девальвации ранее накопленных знаний и навыков, особенно под влиянием факторов «четвертой промышленной революции». В результате высококвалифицированный персонал, особенно в сфере инженерных специальностей, становится дефицитным ресурсом, что ограничивает потенциал промышленного развития. Данный фактор рассматривается в одном ряду с изношенностью оборудования и конкурирующим импортом как препятствие для развития высокотехнологичной промышленности, причем продление трудовой активности старшего поколения является временной мерой и только усиливает сложности развития промышленных систем.

Кроме этого, развитие промышленного производства в России исторически определяется сложившимися инфраструктурными сетями и производствами, логистическими маршрутами и промышленными связями, территориальными промышленными комплексами постсоветского пространства, что является экономическим и социальным ограничителем развития производства.

Целью современной промышленной политики должно стать увеличение объемов выпуска и экспорта промышленной продукции в разрезе стратегических

конкурентных позиций и диверсификация сбыта на мировых товарных рынках.

Для этого необходимо усилить роль промышленного производства в структуре хозяйственного комплекса РФ с точки зрения прибавочной стоимости, что может быть реализовано с помощью мероприятий:

- разработка качественной инвестиционной политики в сфере промышленного развития;
- развитие экспортоориентированного промышленного производства с целью обеспечения устойчивых рыночных ниш на внутреннем и мировом рынках;
- действенная технологическая политика через массовое применение новых продуктовых и технологических платформ промышленного производства;
- развитие территориального планирования производства и логистики с учетом инфраструктурных и ресурсных ограничений;
- оптимизация государственного участия в разработке стратегии промышленного развития;
- учет социальных аспектов промышленной политики.

Основой экономического роста промышленности должны выступать частные инвестиции, привлечь которые необходимо за счет государственного участия в инвестиционных проектах. Бюджетные инвестиции в данном случае являются иницирующим фактором. Кроме этого, реформирование системы налогового администрирования и контроля должно привести к формированию стимулирующей налоговой системы, которая должна использовать востребованные инвестиционные инструменты. Инвестиционная политика промышленности должна быть реализована через инструменты заемного финансирования с помощью финансовых рыночных институтов развития, которые компенсируют недостатки рыночного регулирования.

Массовое среднее промышленное производство является базисом и источником промышленного развития с использованием принципов сетевого производства, модульной организации предприятий, исследовательских рычагов, инжиниринга, что делает его более конкурентоспособным по сравнению с крупным

промышленным бизнесом (отсутствие рисков неверного выбора приоритета развития). В данном случае, малый бизнес выступает обеспечивающей сервисной средой, потребителем продукции, который при правильном взаимодействии со средним бизнесом может быстро расширить масштабы своей деятельности и сохранить конкурентные позиции на рынке.

В соответствии с концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ приоритетным направлением развития промышленности является инновационная кластерная политика в рамках стратегии федеральных округов и субъектов РФ. Сферу промышленного производства можно назвать главным потребителем инновационных продуктов, что обусловлено спецификой данного вида деятельности [4]. Инновационным территориальным кластерам необходима большая инвестиционная государственная поддержка.

Реализация программ развития кластеров позволит повысить производительность труда, модернизировать технологические базы, внедрять инновации на основе эффективного взаимодействия с партнерами, в том числе с научными и образовательными организациями. Данные сборника «Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации» свидетельствуют о положительной динамике производства на территории пилотных кластеров более чем в 1,8 раза (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели развития пилотных промышленных кластеров

Показатель	Значение на 2013 г., млрд. руб.	Прогнозное значение, млрд. руб., 2018 г.	Динамика показателя – темп прироста	Общероссийское значение (по оценке Минэкономразвития России)
Объем выручки от продажи продукции на рынке	1862,8	3810,6	105%	Темп прироста производства промышленной продукции – 58 % (в текущих ценах)
Частные инвестиции в развитие производства, логистику и инжиниринг	644,5	1574,2	146%	Совокупный объем частных инвестиций - 23 800 млрд. руб.

К положительным последствиям внедрения и функционирования промышленных кластеров можно отнести:

- создание и развитие инновационного сектора экономики региона;
- рост конкурентоспособности промышленных предприятий;
- освоение новых рынков сбыта, увеличение экспорта товаров;
- повышение инвестиционной и деловой активности, решение проблем безработицы;
- развитие сотрудничества и человеческого потенциала внутри кластера, инновационной инфраструктуры.

Кластерная политика федерального значения будет эффективно ускорять темпы экономического развития промышленных предприятий на основе трансформации в управлении производственной структурой. Для этого необходима разработка научно-обоснованной концепции приоритетов промышленного развития.

Работа выполнена в рамках проекта РГНФ № 17-02-00408 от 17.03.2017 г.

Список литературы

1. Ускова Т.В., Лукин Е.В., Мельников А.Е., Леонидова Е.Г. Проблемы развития промышленного сектора экономики старопромышленных регионов России/ Региональная экономика. Т.10. № 4. 2017.
2. Байзулаев С.А., Шурдумова Э.Г., Гузиева Л.М., Шинахов А.А. Механизм стратегического планирования развития промышленности региона/ Экономика и предпринимательство. М., 2017. № 9-2.
3. Байзулаев С.А., Шурдумова Э.Г. Перспективы и проблемы инновационного развития отраслей промышленности макрорегиона в новых экономических условиях / European Social Science Journal. М., АНО Международный исследовательский институт, 2017. № 12-1.
4. Байзулаев С.А., Шинахов А.А., Шурдумова Э.Г. Инновационный вектор

развития региональных промышленных предприятий/ Экономика и предпринимательство. М., 2017. № 9-2.

УДК 657.6

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Вагабова Диана Султановна

к.э.н., ГАОУ ВО Дагестанский государственный
университет народного хозяйства

***Аннотация:** По мнению главного аудитора Банка России В. П. Горегляда, в текущем году можно рассчитывать на укрепление позитивного тренда в экономическом развитии страны. «Инфляционные ожидания в районе четырех процентов позволят ЦБ принять положительные решения о снижении ключевой ставки, что будет способствовать улучшению условий кредитования и оживлению инвестиций», — считает главный аудитор. В то же время сегодня по-прежнему высок уровень экономической неопределенности. В частности, об этом в своем первом интервью в роли министра экономического развития говорил М. С. Орешкин. Существует много факторов, влияющих на экономическую неопределенность, но среди основных — низкое доверие экономических агентов друг к другу, в том числе доверие инвесторов к реальному сектору экономики.*

***Ключевые слова:** аудит, внутренний аудит, мониторинг, контрольно-счетные органы.*

Доверие инвесторов к аудиторской отчетности, которая существует в разных секторах экономики, и особенно в финансовом секторе, довольно невысокое. А ведь институты внешнего и внутреннего аудита как раз призваны

обеспечивать доверие к информации, на основе которой инвесторы принимают свои окончательные решения. «Центробанк как основной потребитель аудиторской информации заинтересован в развитии аудиторской отрасли, мы хотим быть уверенными в том, что если организация получила заключения аудита, то ее отчетность достоверна, — отметил Горегляд. — В связи с этим мы считаем, что часть надзорных и регулятивных функций должна быть передана Центробанку, что повысит доверие к информации среди инвесторов» [1, с.44].

По мнению аудитора Центробанка, за прошедшее время кредитные организации накопили неплохой опыт в организации службы внутреннего контроля и аудита. Вместе с тем в этой сфере существует ряд нерешенных вопросов. В числе основных аудитор Центробанка назвал следующие проблемы; формальный характер взаимодействия служб внутреннего аудита с менеджментом банков, низкий уровень качества аудита, недостаточная квалификация кадров внутренних органов аудита.

Для дальнейшего развития данной сферы, акцент необходимо сместить в сторону повышения консалтинговой роли внутренних аудиторов. Сегодня внутренний аудитор — это, с одной стороны, ревизор, который ищет и находит всевозможные ошибки и нарушения, с другой — эксперт, который оценивает деятельность организации и дает собственнику гарантии в том, что бизнес-процессы в соответствующей структуре эффективны. Третья ипостась аудитора — доверенный советник, консультант. В настоящее время участники российского рынка аудита высказываются за то, чтобы функции аудиторов в большей степени заключались в консультировании и выработке рекомендаций менеджменту. Если брать во внимание мировую практику по данному вопросу, то она весьма разнообразна. К примеру, по словам представителя Центробанка, в США у аудиторов активно развивается функция консультирования, а в Европе эта идея не столь популярна. Таким образом, при выборе пути развития следует учитывать российскую специфику.

Перспектива развития внутреннего аудита также связана с анализом

больших баз данных. Это направление станет катализатором изменений внутреннего аудита, которые будут происходить в ближайшие десять лет. Однако здесь есть также целый ряд препятствий. Так, пока отсутствует методология проведения такого анализа, ограничен доступ к современным технологическим решениям для анализа больших данных и их визуализации, а у сотрудников служб внутреннего аудита нет необходимых навыков. Кроме того, необходимо осуществить гармонизацию требований различных регуляторов, таких как Минтруд России, Минфин России, Росимущество и Банк России, усовершенствовать нормативно-правовую базу в области аудита, повысить квалификацию кадров и развивать институт деловой репутации аудиторов.

Счетная палата РФ исходя из своего статуса, а также полномочий, которыми она наделена, занимает центральное место в сфере внешнего государственного аудита и активно содействует развитию всей системы аудита в целом.

Поскольку в России не выстроена вертикаль в системе государственного финансового аудита, для синхронизации работы в этой сфере при Счетной палате РФ создан совет контрольно-счетных органов субъектов РФ. Также в процесс совершенствования государственного аудита вовлечены и муниципальные контрольно-счетные органы. Такое объединение усилий, позволит значительно повысить эффективность государственного аудита. Кроме того, создан информационный ресурс, при помощи которого можно будет идентифицировать нарушения, выявленные в ходе государственного аудита и оптимизировать процессы их оценки.

По мнению аудитора счетной палаты РФ, положительную роль в дальнейшем развитии государственного аудита и, соответственно, в повышении эффективности использования бюджетных ресурсов, качества планирования должно сыграть наделение Федерального казначейства большим комплексом полномочий в данной сфере. Причем речь идет не только о функциях, которые ранее принадлежали Росфиннадзору, но и о тех, которые связаны непосредственно с казначейским сопровождением и исполнением бюджета.

С 2017 года Счетная палата РФ будет осуществлять мониторинг и контроль формирования и исполнения приоритетных проектов. Соответственно, и в проекте плана счетного органа предусмотрен соответствующий комплекс контрольных и экспертно-аналитических мероприятий. Мониторинг, экспертно-аналитические мероприятия будут способствовать повышению качества реализации приоритетных проектов. При этом совместно с Федеральным казначейством, с контрольно-счетными органами субъектов РФ и муниципалитетов нам нужно выстроить единообразную работу по данному направлению, для того чтобы качественно оценить, насколько эффективно и успешно реализуются данные проекты, обеспечены ли они в финансовом отношении и является ли такое обеспечение достаточным».

Кроме того, по мнению аудитора при формировании проектов внимание должно быть сконцентрировано и на установлении четких и понятных показателей, демонстрирующих обществу результаты, которые будут получены при их реализации. В 2017 году на реализацию приоритетных проектов в федеральном бюджете предусмотрено порядка 177 миллиардов рублей, а в 2018-2019 годах - 100 миллиардов рублей ежегодно. Счетная палата РФ будет проводить ежегодную оценку реализации данных проектов, включая оценку рисков, которые могут возникнуть при их осуществлении. Счетная палата, как и другие контрольные органы, сегодня ориентируется на риск-ориентированный подход.

Список литературы

1. Изутова О.В. Аудит: российская специфика. // Бюджет. 2017. №2. С. 44-45.
2. Рогуленко, Т.М., Пономарева Т.М. Основы аудита : учебник / - 5-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 508 с.
3. Официальный сайт Центрального Банка России (Банка России) – <http://www.cbr.ru>
4. Официальный сайт Счетной палаты РФ – www.ach.gov.ru/

УДК 336.71

**АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ И ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ
БАНКОВСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ****Володина Дарья Александровна**

магистрант

Зайцева Татьяна Владимировна

Научный руководитель, к.э.н., доцент кафедры «Экономика и менеджмент»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассмотрены вопросы анализа внешней и внутренней среды банковского учреждения. Дана характеристика SWOT-анализа и стратегий развития банка.*

***Abstract:** The article deals with the analysis of the external and internal environment of a banking institution. The characteristic of the SWOT-analysis and development strategies of the bank is given.*

***Ключевые слова:** банк, стратегия развития, факторы внешней и внутренней среды, экономическая эффективность, SWOT-анализ.*

***Keywords:** bank, development strategy, factors of external and internal environment, economic efficiency, SWOT-analysis.*

Анализ внешней среды банковского учреждения необходим не только для определения общей стратегии развития банка, но и для формирования стратегии развития [1].

В качестве внешней среды выступает комплекс активных хозяйствующих субъектов, экономических, общественных условий, национальных и

межгосударственных структур и других факторов, действующих в окружении организации и влияющих на различные сферы её деятельности.

Сущность анализа состояния внешней среды банка заключается в систематическом изучении и оценке контролируемых и неконтролируемых факторов (объектов и событий), относящихся к исследуемому учреждению. Целью данного анализа является получение прогнозной информации, а также выявление угроз и возможностей для банка, связанных с его внешней средой.

Внутренняя среда банковского учреждения находится в пределах его деятельности. Она оказывает систематическое и прямое воздействие на функционирование банка. Внутренняя среда имеет несколько срезов, состояние которых в совокупности определяет тот потенциал и те возможности, которыми располагает определенная банковская организация.

Анализ внутренней среды банка направлен на выявление сильных и слабых сторон, которыми обладает организация. Сильные стороны являются основой, на которую банк опирается в конкурентной борьбе и которую необходимо расширять и укреплять. Слабые стороны являются аспектом детального внимания со стороны руководства банка, которое должно делать все необходимое, чтобы уменьшить их негативное воздействие [2].

Исследование внутренней и внешней среды банковского учреждения позволит выявить его сильные и слабые стороны, будет способствовать максимальному использованию положительных факторов и преодолению воздействия отрицательных факторов, обеспечивая тем самым благоприятные возможности и защиту от потенциальных угроз.

Для оценки внутренней и внешней среды банка может быть использован SWOT-анализ, представляющий собой метод стратегического планирования, суть которого заключается в принятии рациональных решений для превращения слабых сторон в сильные, угроз в возможности, а также развития потенциала учреждения с учетом его ограниченных возможностей [3]. В SWOT-анализе сильные и слабые стороны представляют факторы внутренней среды, а

возможности и угрозы – факторы внешней среды. На эффективность деятельности банковского учреждения могут оказывать влияние различные факторы. Некоторые из них представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Матрица SWOT-анализа коммерческого банка

Сильные стороны	Слабые стороны
Репутация и брэнд Наличие широкой филиальной сети Территориальная доступность Современная инфраструктура Присутствие на международном рынке банковских услуг	Трудоемкость принятия оперативных решений в филиалах Повышенный уровень бюрократизма Высокая текучесть кадров на низших уровнях Низкий уровень удовлетворенности клиентов
Возможности	Угрозы
Расширение международной сети Рост кредитования за счет финансирования программ ипотечного строительства и инновационных проектов Формирование программы лояльности Сохранение низкого уровня процентных ставок	Экономический кризис в стране Мировой финансовый кризис Усиление конкуренции Сокращение рентабельности банковских операций

Для повышения эффективности деятельности руководству банка необходимо планомерно устранять выявленные в результате анализа недостатки и придерживаться следующих стратегий для развития банковского учреждения:

1. Стратегия роста, которая включает в себя:

- стратегию обновления банковского продукта за счет формирования многоканальной системы обслуживания клиентов и изменения структуры транзакций за счет перевода большей части операций в автоматизированные каналы обслуживания;

- стратегию расширения спектра оказываемых услуг;

- стратегию интеграции, приобретения и формирование банковских финансовых организаций в РФ.

2. Конкурентной стратегии, направленной на:

- обновление банковского продукта за счет реализации дифференциации и индивидуализации подхода к концепции «позитивного доверия»;

- дифференциацию модели работы банка по ключевым сегментам;

– обеспечение возможности реализации клиентам банка всей линейки продуктов, адаптированных под потребности соответствующих сегментов.

Для современной внешней среды банковского учреждения характерны быстро изменяющиеся условия и ужесточение конкуренции, поэтому успешная деятельность на финансовом рынке определяется правильно выбранной стратегией развития.

На деятельность банковского учреждения воздействует значительное число внешних факторов, которые с одной стороны являются угрозами для банка, а с другой открывают новые возможности. Рассмотрим их более подробно.

На учреждения банковской сферы влияет состояние экономики и изменения, происходящие с ней, а именно уровень инфляции, общее благосостояние страны, уровень рефинансирования и др. На деятельность банков влияет рост тарифов на услуги и отсутствие эффективной государственной антимонопольной политики. Также большое влияние оказывает социокультурный фактор, к которому относится стиль жизни, уровень образования людей, отношение к труду. Рост качества технологий в банковском секторе оказывает влияние на деятельность коммерческих банков, когда у их клиентов появляется возможность управлять своими счетами с помощью Интернета прямо из дома. Таким образом, можно отметить, что динамика воздействия внешних факторов в банковской сфере велика.

В рамках общей стратегии развития в банковском учреждении должна быть сформирована кадровая стратегия, реализация которой предусматривает, что банк станет: местом, где работа доставляет удовольствие для людей различных поколений и с различными потребностями; лучшей школой руководителя; лучшей школой по работе с клиентами, когда у всех сотрудников будет высокий уровень знаний и опыта; международной компанией на основании развитых кадровых процессов и процедур.

Реализация задач стратегии требует изменений по следующим

направлениям: переход к новой корпоративной культуре, когда каждый сотрудник банка должен проникнуться культурой лидерства вне зависимости от должности в учреждении; выход на новый уровень возможности по поиску, обучению и развитию персонала банка; внедрение нового стандарта развития руководителей банка от младшего до старшего звена, оказывающих ключевое влияние на вовлеченность сотрудников и результаты бизнеса.

Список литературы

1. Мирошниченко, М.А. Анализ внешней среды, факторов формирования конкурентоспособности и стратегического развития коммерческого банка / М.А. Мирошниченко, Е.В. Мамыкина // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. 2016. №120. URL: <http://cyberleninka.ru/analiz-vneshney-sredy-faktorov-formirovaniya-konkurentosposobnosti-i-strategicheskogo-razvitiya-kommercheskogo-banka/> (дата обращения: 18.10.2018) Раджабова, М.Г. Анализ факторов, определяющих условия банковской деятельности в регионе/
2. М.Г. Раджабова // Известия ДГПУ. Общественные и гуманитарные науки. 2011. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/analiz-faktorov-opredelyayuschih-usloviya-bankovskoy-deyatelnosti-v-regione/> (дата обращения: 10.09.2018).
3. Сергеева, Е. А. Обоснование рыночной стратегии коммерческого банка в современных условиях конкуренции эксклавного региона / Е.А. Сергеева// Молодой ученый. - 2014. - №19.1. - С. 58-63. - URL <https://moluch.ru/archive/78/13723/> (дата обращения: 18.10.2018).
4. Zaitseva T.V., Buryakov G.A., Gornostaeva Z.V. Banking services improvement through the development of service technologies// Asian Social Science. 2014. T. 10. № 23. С. 151-160.

УДК 352

ПРОБЛЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРАХ (МФЦ)

Гнетнева Анастасия Алексеевна

магистрант

Донской государственной технической университет, г. Ростов-на-Дону

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы, связанные с предоставлением государственных и муниципальных услуг, а также основные проблемы, возникающие при этом в рамках работы МФЦ.*

***Abstract:** The article deals with issues related to the provision of state and municipal services, as well as the main problems arising in this context in the framework of the MFC.*

***Ключевые слова:** государственные и муниципальные услуги, стандартизация, многофункциональные центры, специалисты, получатели услуг.*

***Keywords:** state and municipal services, standardization, multifunctional centers, specialists, service recipients.*

В современной российской экономике государство уделяет большое внимание развитию муниципального управления и, в частности, сфере муниципальных услуг. Однако, работа по совершенствованию данной области управления еще не завершена и отдельные вопросы организации процесса предоставления государственных и муниципальных услуг остаются нерешенными. К таким вопросам, например можно отнести оценку качества предоставления услуг, которая, на сегодняшний день, ведется в единицах и не предполагает оценивания количества граждан удовлетворенных качеством полученных услуг.

Также важно обратить внимание на то, что в большинстве муниципальных образований не осуществляется мониторинг результатов предоставления муниципальных услуг, а также не проводится анализ соотношения затрат на их предоставление с извлекаемым доходом и удовлетворенностью получателей. То есть, никаким образом не соотносятся затраты и результаты. Соответственно нет возможности делать выводы об эффективности процесса предоставления услуг и вводить корректирующие мероприятия. Неопределенность в сфере закрепления центров ответственности за производство и предоставление муниципальных услуг приводит к снижению поступлений средств в местные бюджеты, что вызывает падение эффективности муниципальной экономики [1].

Сегодня в сфере управления процессом предоставления муниципальных услуг используются преимущественно организационно-административные методы. В рамках территории муниципальных образований незначительно развита координация деятельности органов местного самоуправления и других организаций, осуществляющих контроль предоставления муниципальных услуг. Это в значительной степени усложняет мониторинг и совершенствование деятельности по его результатам. При этом существует прямая зависимость между уровнем предоставления муниципальных услуг и уровнем жизни населения. По этой причине повышение качества муниципальных услуг можно связать с совершенствованием механизмов их предоставления. Что, в свою очередь, может быть достигнуто посредством разработки и внедрения стандартов муниципальных услуг. Данная мера позволит гарантировать всем потребителям на все территории Российской Федерации равные права и возможности по получению государственных и муниципальных услуг. При этом, важным является стандартизация каждой муниципальной услуги в отдельности, а не только самого процесса в общем.

Стандарт муниципальной услуги - документ, содержащий обязательства органов местного самоуправления по обеспечению возможности получения муниципальных услуг в определенных объемах и определенного качества [2]. В

Федеральном законе № 210-ФЗ от 27.07.2010 года «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», мы находим требования к стандарту муниципальных и государственных услуг [3], однако закрепления на федеральном уровне стандарта муниципальных услуг до сих пор не существует.

Рассматривая проблемы предоставления муниципальных услуг важно обратить внимание на деятельность многофункциональных центров, т.к. именно они являются ключевыми субъектами данного процесса. Среди проблем их функционирования, влияющих на качество предоставления услуг и возможность осуществления контроля, можно выделить следующие.

1. Отсутствие с 2012 года в открытом доступе информации о деятельности МФЦ за определенный период времени (месяц, квартал). При недостаточности актуальной информации о деятельности МФЦ значительно затрудняется независимая оценка их деятельности. Тем самым общественные организации и независимые исследователи исключаются из числа субъектов, которые могут оценивать деятельность данной организации.

2. Во многих региональных МФЦ отсутствует возможность записи на тот же день, в который пришел посетитель. То есть, если услугополучатель пришел утром перед работой, а в это время уже образовалась большая очередь, то он может записаться на получение необходимой ему услуги только на следующий день. Данное обстоятельство может стать серьезной проблемой для услугополучателя, если ему необходимо как можно быстрее получить услугу.

3. Время ожидания посетителей с увеличением периода работы многофункционального центра постепенно становится больше. И даже если оно не превышает установленных 15 минут, то это затрудняет получение услуги и ведет к образованию очередей. Эта проблема связана с тем, что, во-первых, все больше людей узнают о возможностях и функциях МФЦ и, следовательно, обращаются за получением услуг именно к ним. Во-вторых, имеет место наличие неиспользуемых окон по причине недостаточного количества сотрудников МФЦ.

4. Многофункциональные центры имеют возможность осуществлять

дополнительную платную деятельность. При этом данная деятельность может улучшить качество предоставления услуг и сократить время для услугополучателей. В многофункциональных центрах должны быть предусмотрены такие сопроводительные виды деятельности, как фотографирование на паспорт, ксерокопирование документов и оплата государственных пошлин. Однако, не во всех офисах МФЦ есть возможность получения вышеперечисленных услуг в полном объеме. А их отсутствие увеличивает время услугополучателей по оформлению документов.

5. Важно отметить, что существуют определенные проблемы и со стороны специалистов, работающих в МФЦ. Большинство из них достаточно молоды, и не всегда обладают знаниями и навыками в определенных отраслях, так как обучались на узких направлениях подготовки, причем они не соответствуют профильной работе МФЦ. В связи с этим на специалистов, обладающих более широкими знаниями, ложится ответственность за оказание сложных услуг и за консультирование менее грамотных специалистов.

Все вышеперечисленные проблемы и недостатки в работе МФЦ требуют тщательного мониторинга со стороны государственных органов власти, с целью их дальнейшего устранения.

Список литературы

1. Панова А.Г. Совершенствование организации предоставления муниципальных услуг бюджетными учреждениями: Автореф...дис.кан.наук. – Москва.: 2012. – 24с.

2. Маковецкая С.Г. Обзор практики разработки стандартов государственных и муниципальных услуг. Проект «Обобщение лучшей практики, разработка и внедрение методик проведения стартовых мероприятий административной реформы». - М., 2006.- с.6-7.

3. Федеральный закон № 210-ФЗ от 27.07.2010 года «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». – [Электронный

ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103023/. – дата обращения 1.11.2018.

УДК 331.1

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Горностаев Андрей Сергеевич

магистрант

Буряков Степан Анатольевич

Научный руководитель, к.э.н., доцент кафедры «Управление
и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассмотрены вопросы кадровой безопасности. Приведено определение кадровой безопасности в банковской сфере. Дана характеристика элементов системы кадровой безопасности.*

***Abstract:** The article deals with personnel security issues. The definition of personnel security in the banking sector is given. Characteristics of personnel security system elements are given.*

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, персонал, управление персоналом, кадровый менеджмент, бизнес.*

***Keywords:** personnel security, personnel, personnel management, personnel management, business.*

В современных экономических условиях одним из актуальных вопросов, который стоит перед руководством различных учреждений банковской сферы,

является управление бизнесом с позиции экономической и кадровой безопасности.

Для достижения необходимого уровня безопасности банковскому учреждению необходимо осуществлять работу по обеспечению максимальной защиты основных функциональных составляющих коммерческой деятельности.

Основным аспектом организации безопасности банковского учреждения является процесс обеспечения кадровой безопасности, направленный на снижение риска социальных и экономических угроз в коммерческой деятельности банка [1].

В соответствии с данными статистических исследований, более 50% случаев различных экономических правонарушений осуществляют сотрудники компании, а избежать убытков, обусловленных человеческим фактором, возможно лишь за счет эффективной системы обеспечения кадровой безопасности [2].

Нарушение работниками учреждения трудовой дисциплины, малоэффективное использование ресурсов, разглашение конфиденциальной информации в совокупности формируют угрозу имуществу, репутации и безопасности банковского учреждения.

Анализ различных источников экономической литературы показал, что под безопасностью банковского учреждения следует понимать состояние устойчивой деятельности, при которой обеспечивается реализация стратегических целей банка и его защита от дестабилизирующих внешних и внутренних факторов.

Ряд авторов считают, что безопасность банка – это способность своевременно и адекватно реагировать на негативные проявления среды [3]; деятельность, направленная на формирование защиты учреждения от внутренних и внешних угроз [4]; система мероприятий, обеспечивающих защищенность интересов собственников, клиентов, работников банка от различных угроз [5].

Обеспечение безопасности банка должно проводиться на нескольких уровнях: на уровне отдельного банковского учреждения с учетом комплекса

мероприятий банковского менеджмента и на уровне банковской системы в целом с учетом государственных мер, направленных на защиту интересов банковской системы от внутренних и внешних угроз.

Безопасность банка имеет многофункциональный характер, а ее обеспечение направлено на достижение стратегических целей банковского учреждения, позволяющих использовать возможности конкурентной среды для обеспечения его эффективности деятельности и устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Кадровую безопасность банковского учреждения формирует совокупность таких составляющих элементов, как: безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная, профессиональная и антиконфликтная безопасность (рисунок 1).

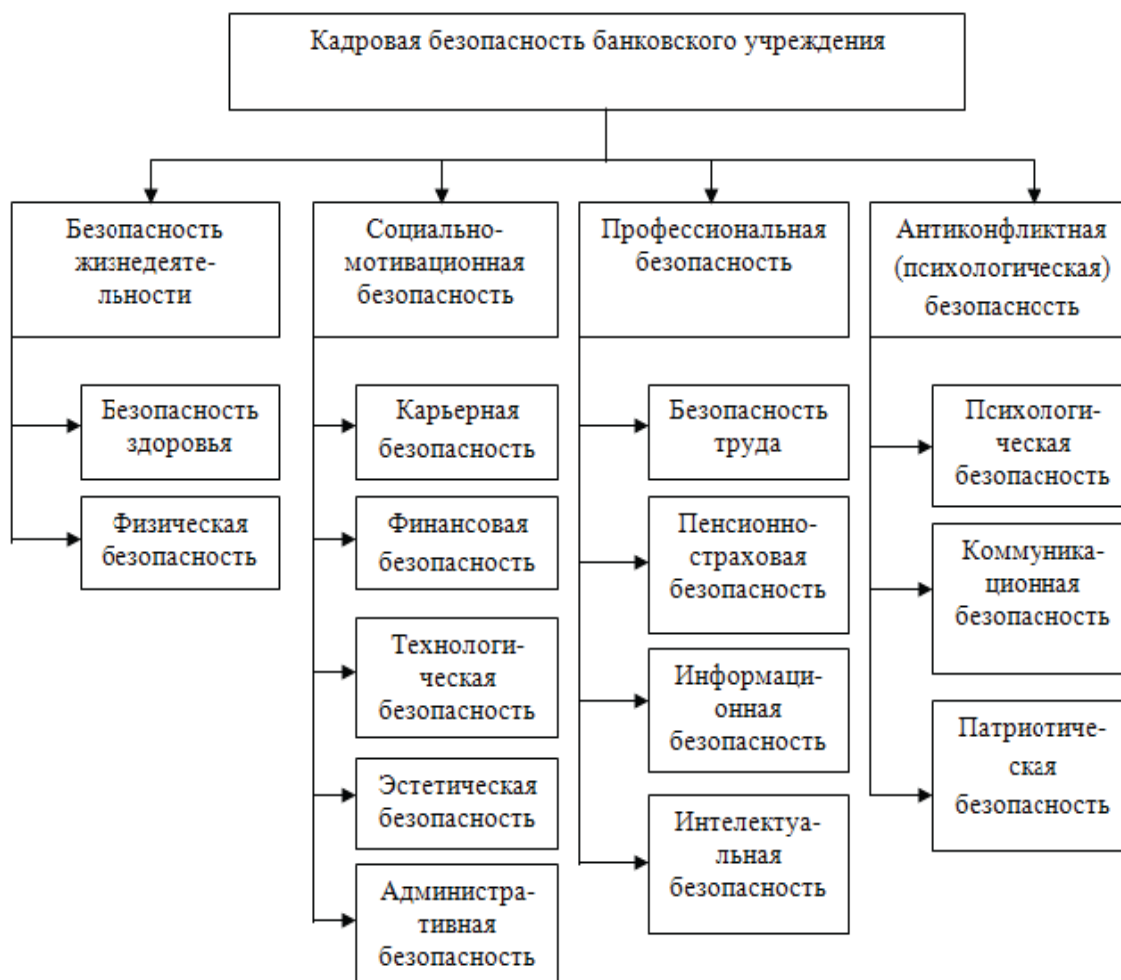


Рисунок 1 – Составляющие кадровой безопасности банковского учреждения

Безопасность жизнедеятельности включает в себя безопасность здоровья и физическую безопасность персонала учреждения. Она достигается за счет формирования безопасных условий труда работников банка, а также за счет реализации мер по предотвращению внешних опасностей для персонала, обусловленных их профессиональной деятельностью [6].

Социально-мотивационная составляющая кадровой безопасности банка складывается из профессионально-квалификационного и должностного продвижения работников по карьерной лестнице, поощрения в повышении своей квалификации, гарантий карьерного роста.

Профессиональную составляющую кадровой безопасности банка формируют безопасные условия труда, внедрение инноваций в развитие персонала, повышение уровня профессиональных знаний, навыков, умений, стимулирование и мотивация работников за счет создания гибкой системы премирования; социальная защита персонала, страхование, преференции качественного медицинского обслуживания и т.д. [7].

Антиконфликтная безопасность банковского учреждения складывается из наличия таких факторов, как согласованность, бесконфликтность сотрудников на социальном и личностном уровнях, взаимопомощь, требовательность к себе и другим в интересах банка, положительные межличностные коммуникации, благоприятный микроклимат, учет интересов и пожеланий работников и т.д.

Кадровая безопасность банковского учреждения предполагает снижение риска угроз банка от собственного персонала, таких как: неквалифицированное руководство, ошибки при разработке и реализации стратегий банка; низкая квалификация персонала; разглашение коммерческой тайны; недостаточное изучение клиентов, партнеров, конкурентов и иных рыночных субъектов.

Вопросы кадровой безопасности персонала банка целесообразно включать в программу обучения вновь принятых сотрудников, предусматривающей ознакомление с правилами обеспечения безопасности банка; ответственностью за соблюдение правил работы с конфиденциальной информацией и т. д.

В настоящее время для учреждений банковской сферы разработаны методы проверки надежности кандидатов, принимаемых на работу, позволяющих получить актуальную информацию об их психологических особенностях, мотивах, конфликтности, что выступает в качестве вероятного источника кадровых рисков.[8]

Таким образом, кадровая безопасность банковского учреждения, прежде всего, направлена на работу с персоналом, на установление этических и трудовых норм, защищающих интересы банка.

Список литературы

1. Алавердов, А.Р. Организация управления персоналом современного российского банка: учебное пособие/ А.Р. Алавердов. – М.: Издательская группа «БДЦ-пресс», 2003. – 360 с.

2. Смагулов, А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом в организации: учебное пособие/ А.М. Смагулов. – М.: Терра, 2014. – 165 с.

3. Алавердов, А.Р. Кадровая безопасность современного банка: стратегия и тактика управления/ А.Р. Алавердов// Управление в кредитной организации. 2008. - №2. - Режим доступа: URL: <https://www.lawmix.ru/bux/52153> (дата обращения: 31.10.2018).

4. Шипилова, И. А. Оценка кадровых рисков/ И.А. Шипилов // Молодой ученый. - 2017. - №20. - С. 298-301. - Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/154/43628/> (дата обращения: 02.09.2018)

5. Валиуллина, В. Э. Современные особенности профессионального развития персонала банка / В.Э. Валиуллин // Молодой ученый. - 2015. - №12. - С. 393-395. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/archive/92/20248/> (дата обращения: 19.09.2018).

6. Серкина, Н. А. Совершенствование управления развитием персонала в коммерческом банке/ Н.А. Серкина // Молодой ученый. - 2015. - №18. - С. 286-

289. – Режим доступ: URL <https://moluch.ru/archive/98/21977/> (дата обращения: 12.06.2018).

7. Джабраилов, М.А. Кадровая безопасность организации как объект управления/ М.А. Джабраилов // Социально-экономические явления и процессы. - 2015.- №4. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/kadrovaya-bezopasnost-organizatsii-kak-obekt-upravleniya> (дата обращения: 23.08.2018).

8. Zaitseva T.V., Buryakov G.A., Gornostaeva Z.V. Banking services improvement through the development of service technologies// Asian Social Science. 2014. Т. 10. № 23. С. 151-160.

УДК 331.104

ПРИНЦИПЫ И ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

Грушина Юлия Юрьевна

магистрант

Басов Кирилл Юрьевич

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассматриваются особенности формирования кадровой стратегии организации. Представлена схема управления человеческими ресурсами на основе кадровой стратегии. Сделаны выводы о влиянии кадрового планирования на эффективность деятельности организации.*

***Abstract:** The article discusses the features of the formation of the personnel strategy of the organization. A scheme of human resource management based on*

personnel strategy is presented. Conclusions about the impact of personnel planning on the effectiveness of the organization.

Ключевые слова: персонал, кадры, кадровая стратегия, управление персоналом, кадровый менеджмент.

Keywords: personnel, personnel, personnel strategy, personnel management, personnel management.

Любое предприятие независимо от организационно-правовой формы планирует свою деятельность не только на ближайшее время, но и на перспективу. Это необходимо для существования и развития компании и основная роль в данном процессе отводится формированию кадровой стратегии организации [1].

Кадровая стратегия – это определенное руководством организации приоритетное направление действий, учитывающих стратегические задачи и ресурсные возможности предприятия, которые необходимы для достижения долгосрочных целей по формированию высокопрофессионального, сплоченного и ответственного трудового коллектива [2].

Основной целью кадровой стратегии является достижение долгосрочных конкурентных преимуществ, которые обеспечат стабильность работы и устойчивую прибыль за счет использования эффективного человеческого ресурса.

Стратегия управления персоналом разрабатывается с учетом внутренних ресурсов и возможностей предприятия, так как в ее основе лежит общая стратегия развития организации. На рисунке 1 представлена схема управления человеческими ресурсами на основе кадровой стратегии предприятия [3].

При изменении общей стратегии предприятия необходимо вносить коррективы и в кадровую стратегию управления персоналом.

Кадровая стратегия должна быть направлена на формирование системы мотивации труда персонала, в том числе на поддержание нематериальных стимулов для успешной реализации кадрового потенциала предприятия. Так как для реализации указанных целей необходимо значительное количество времени,

кадровая стратегия должна иметь долгосрочный характер и не может быть реализована в кратчайшие сроки [4].

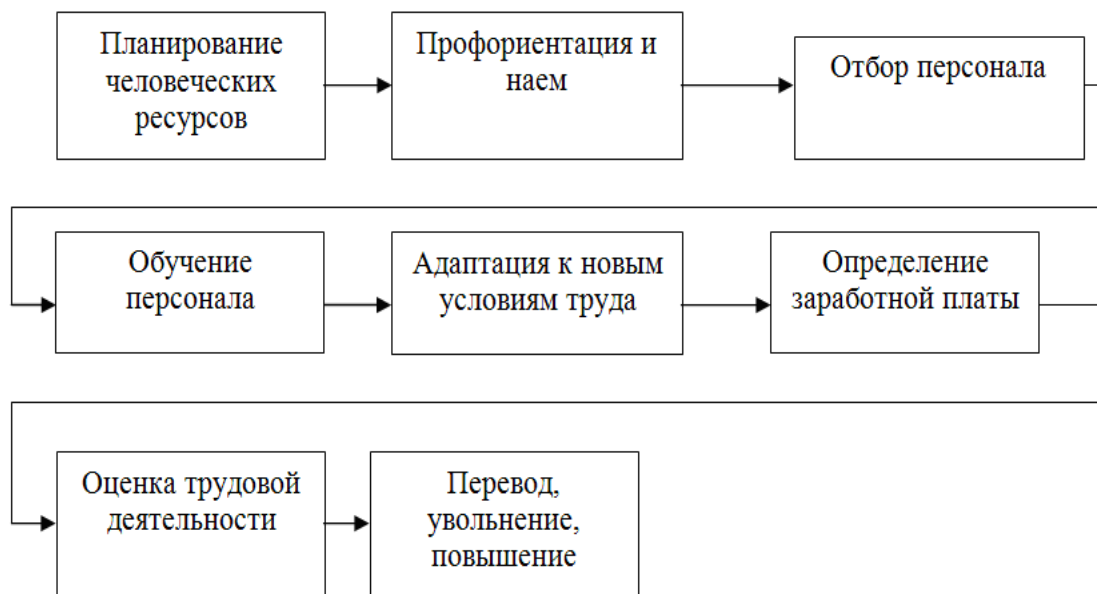


Рисунок 1 - Схема управления человеческими ресурсами на основе кадровой стратегии предприятия [3]

Разработку кадровой стратегии целесообразно осуществлять с учетом следующих аспектов [5]:

1. Руководство предприятия рассматривает персонал как человеческий ресурс, способный обеспечить конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций при условии рационального планирования.

2. Управление персоналом предприятия должно основываться на преобладании экономических и социально-психологических методов мотивации на различных иерархических уровнях управления.

3. Персонал предприятия рассматривается как капитал, приобретенный в ходе конкурентной борьбы, а расходы на персонал - как долгосрочные инвестиции в развитие организации.

4. Персонал организации является носителем ее корпоративной культуры и ценностей, формирует положительный имидж предприятия на региональном, государственном и международном уровнях.

5. Компания и персонал выступают как социальные партнеры, разделяющие стратегические цели предприятия и способы их достижения, определяемые стратегией и политикой организации.

6. Руководство организации ориентировано на установление длительных трудовых отношений с каждым сотрудником, основанных на соблюдении требований трудового законодательства и позволяющих работнику полностью реализовывать имеющийся уровень профессиональной компетентности, а также совершенствовать его в направлениях, определяемых потребностями предприятия в будущем.

В настоящее время существует три основных модели, на основе которых разрабатывается стратегия управления персоналом (таблица 1) [6].

Таблица 1 – Стратегические модели управления персоналом [6]

№	Наименование модели	Характеристика модели
1	Модель управления формированием высокой степени приверженности	Система управления нацелена на формирование приверженности с тем, чтобы вместо поведения, регулируемого санкциями и внешним давлением на работника, добиться в общей массе саморегулируемого поведения и установления доверительных отношений в организации.
2	Модель управления формированием высокой степени эффективности	Управление, нацеленное на достижение высокой степени эффективности, призвано повлиять на эффективность деятельности компании путем использования персонала в таких направлениях, как производительность, качество, уровень обслуживания потребителей, рост, прибыль и, наконец, создание повышенной ценности для акционеров и др.
3	Модель максимальной вовлеченности	Предполагает формирование отношения к работникам как к партнерам по бизнесу с учетом их интересов и наделение работников правом голоса в решении касающихся их вопросов.

Модель управления формированием высокой степени приверженности основана на принципе взаимной приверженности руководства компании и сотрудников.

Модель управления формированием высокой степени эффективности предполагает внедрение мероприятий по привлечению, отбору и обучению

кадров; высокую степень участия персонала в управлении компанией и др.

Модель максимальной вовлеченности предполагает формирование равноправных отношений между сотрудниками и руководством компании.

Каждая из моделей разработки кадровой стратегии имеет свои преимущества и недостатки. Использование той или иной модели в управлении персоналом зависит только от стратегии развития предприятия в целом [7].

Проведение грамотной кадровой политики позволяет предприятию нанимать компетентных сотрудников, а также повышать уровень квалификации уже работающего персонала. В эффективной кадровой политике заинтересовано не только руководство организации, но и работающий персонал. Любая кадровая политика должна быть направлена на формирование системы мотивации труда работников для успешной реализации кадрового потенциала.

Список литературы

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов. - М.: Юрайт, 2016. - 202 с.
2. Пимурзин М.О., Кадровая стратегия микрофинансовой организации/ М.О. Пимурзин, О.А. Сазыкина// Современные научные исследования и инновации. 2016. - № - 6. – Режим доступа: URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/06/68093> (дата обращения: 23.10.2018).
3. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
4. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 2: учебник и практикум / под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 245 с.
5. Епашкин, И.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.А. Епашкин. – М.: МИИТ, 2013. -157 с.
6. Комиссарова, Т. А. Управление человеческими ресурсами: учебное

пособие / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2008. – 312с.

7. Горностаева, Ж.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Ж.В. Горностаева, И.В. Кушнарера и [др.]. – Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации. Коллективная монография. – Москва, 2017. – С. 79-91.

УДК:36

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Исакова Гулизар Казбековна

к.э.н. доцент, преподаватель

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Дагестанский Государственный Университет», город Махачкала

***Аннотация:** В современной экономике основы развития человека и общества в целом определяются эффективностью отраслей социальной сферы. Эффективность отраслей социальной сферы зависит от их обеспеченности ресурсами, а также от эффективности системы управления социальной сферой.*

***Ключевые слова:** финансовые источники, социальная сфера, государство, экономика, механизмы, бюджетное регулирование.*

***Abstract:** In the modern economy, the basis for the development of man and society as a whole is determined by the efficiency of the social sector. The effectiveness of social sectors depends on their resource endowment, as well as on the effectiveness of the social sector management system.*

***Keywords:** financial sources, social sphere, state, economy, mechanisms,*

budgetary regulation.

Экономические и социальные преобразования, осуществляемые в России, привели к глубокой трансформации всех сфер жизнедеятельности общества. Существенные изменения произошли и в социальной сфере. Сегодня она характеризуется низкой степенью удовлетворения основных индивидуальных и коллективных потребностей большинства граждан, внутригрупповыми и межгрупповыми противоречиями и конфликтами, ростом социальной дифференциации и социального неравенства, снижением качества человеческого потенциала, что несет в себе серьезную угрозу социально-экономическому развитию страны.

Основными финансовыми источниками, используемыми для функционирования социальной сферы муниципального образования, выступают:

- бюджеты всех уровней (федеральный, региональные, бюджеты муниципалитетов);
- расходы организаций на социальные выплаты и услуги работникам;
- страховые системы обязательного и добровольного социального страхования;
- средства населения за получаемые социальные услуги.

Основными формами и инструментами государственного бюджетного регулирования развития социальной сферы являются:

- государственные приоритеты социальной политики, которые отражаются в ежегодных посланиях Президента Российской Федерации о положении в стране, об основных направлениях внутренней и внешней политики государства, с которыми Президент обращается к Федеральному Собранию Российской Федерации, в бюджетных посланиях Президента Российской Федерации Правительству Российской Федерации, а также в программах Правительства Российской Федерации по социально-экономическому развитию страны на среднесрочную перспективу;

- государственные программы и национальные проекты развития образования, здравоохранения, жилищно-коммунальной сферы, имеющие основополагающее значение для развития человеческого капитала и повышения качества жизни населения;

- экономические, административные и финансовые механизмы стимулирования развития отраслей социальной сферы с помощью льгот, налоговой и кредитной политики, с одной стороны, и применения системы штрафных санкций за нарушение федеральным Центром и регионами обязательств по реализации социальных гарантий [5];

- механизмы бюджетного финансирования организаций бюджетного сектора.

Основными структурными элементами социального бюджета являются:

- консолидированный бюджет Российской Федерации (федеральный, региональные и местные бюджеты);

- бюджеты государственных внебюджетных фондов (социального, пенсионного и медицинского страхования);

- средства предприятий и организаций;

- бюджеты домохозяйств [3].

Консолидированный бюджет Российской Федерации состоит: из федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Он представляет собой форму образования и расходования средств для обеспечения функций органов государственной власти федерального уровня, уровня субъектов Федерации и местного уровня [2].

Социальные расходы федерального (и консолидированного) бюджета России включают следующие основные группы затрат (соответствующие разделам бюджетной классификации), предназначенные для финансирования:

- образования;

- культуры, кинематографии, средств массовой информации;

- здравоохранения и спорта;

- социальной политики.

При этом в финансировании отраслей социальной сферы используется три метода:

- самостоятельного финансирования - на началах хозяйственного расчета - предприятия бытового обслуживания, коммунального и гостиничного хозяйства, пассажирского транспорта и связи, ряд учреждений культуры и т.д.;
- сметного бюджетного финансирования – учреждения народного образования, здравоохранения и культуры;
- смешанный метод, сочетающий элементы хозрасчета с бюджетным финансированием - жилищные организации, большинство учреждений культуры, искусства и пр. [4].

В качестве критериев и показателей для расчета бюджетных составляющих социальной сферы в субъектах Российской Федерации применяют следующие их виды: качество жизни населения, благосостояние населения, качество трудовой жизни, безопасность жизнедеятельности.

Следует отметить, что центральные органы власти часто применяют фискальные правила или усиление фискальных правил на региональном уровне для корректировки или избегания нежелательного роста задолженности бюджетной системы или расходов бюджетов. Обычно фискальные правила преследуют стратегические макроэкономические цели, такие как налоговая нагрузка, долгосрочная кредитоспособность бюджетной системы. Фискальные правила можно разбить на два типа. К первому типу относятся ограничения, устанавливаемые по дефициту бюджета, размеру долга и расходов на его обслуживание. Одной из самых простых и старых форм бюджетных ограничений является «золотое правило», устанавливающее, что текущие расходы не должны превышать бюджетные доходы, иными словами, что дефицит государственного бюджета не может превышать совокупного объема государственных инвестиций. «Золотое правило» до сих пор сохранилось в бюджетном законодательстве некоторых стран.

Государственные внебюджетные фонды, входящие в систему обязательного социального страхования (Пенсионный фонд Российской Федерации, федеральный и региональные фонды обязательного медицинского страхования и Фонд социального страхования Российской Федерации) обеспечивают второй по объему (после федерального бюджета) финансовый источник удовлетворения социальных потребностей населения. Финансовые ресурсы государственных внебюджетных фондов формируются за счет обязательных страховых взносов работодателей [1]. По своей экономической природе данные страховые платежи предназначены для замещения заработной платы застрахованных лиц, в случаях наступления для них социальных рисков утраты трудоспособности (болезнь, инвалидность, старость) в форме пенсий, пособий, оказания медицинской помощи.

Список литературы

1. Бухарбаева Д.М. Организация и анализ современного состояния системы социального страхования. // Ж. Управление экономическими системами № 1, 2013 г.
2. Исакова Г.К. Государственное управление социальными процессами и социальной сферой экономики. Международный научный журнал ВАК «Экономика и предпринимательство», № 12 (ч 1), 2016 г.
3. Исакова Г.К. Социальная политика муниципального образования и ее приоритеты на современном этапе. Международный научный журнал ВАК «Экономика и предпринимательство», № 11 (ч 3), Москва, Изд-во ООО « Сам Полиграфист», 2016 г. С 393-401.
4. Ковалева Г.А., Пешина Э.В. Управление социальной сферой: нормативный подход. Екатеринбург. УрО РАН, 2010, С. 14-17.
5. Пансков В.Г. Бюджетная реформа. // Ж. Российский экономический журнал, № 9-10, 2011, С. 24.

УДК:30

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ: СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ

Исакова Гулизар Казбековна

к.э.н. доцент, преподаватель

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Дагестанский Государственный Университет», город Махачкала

***Аннотация:** Межбюджетные отношения играют важнейшую роль в процессе функционирования бюджетной системы страны. Они выступают в качестве метода оказания финансовой помощи и поддержки бюджетов нижестоящего уровня за счёт вышестоящих бюджетов.*

***Ключевые слова:** бюджет, бюджетные отношения, бюджетный федерализм, децентрализация, власть, управление.*

***Annotation:** Intergovernmental relations play a crucial role in the functioning of the budget system of the country. They act as a method of providing financial assistance and support to lower-level budgets at the expense of higher-level budgets.*

***Keywords:** budget, budgetary relations, fiscal federalism, decentralization, power, management.*

Государственный бюджет страны – основной финансовый план образования и использования общегосударственного фонда денежных ресурсов. Бюджетная система государства, представляющая собой совокупность всех видов бюджетов, призвана играть важнейшую роль в реализации финансовой политики государства, цели которой зависят от его экономической политики. Взаимосвязь

между отдельными звеньями бюджетной системы, организацию и принципы ее построения принято называть бюджетным устройством [2].

Бюджетное устройство любой страны определяется формой государственно-правового устройства государства. Государственное устройство является элементом формы государства.

По своему устройству Российская Федерация – суверенное, целостное, федеративное государство, состоящее из равноправных субъектов. Их несколько видов: республики, края, области, автономная область, автономные округа, города федерального значения. Поэтому в стране должен выполняться принцип бюджетного федерализма. В мировой практике сущность бюджетного федерализма определяется как нормативно-законодательное установление бюджетных прав и обязанностей двух равноправных сторон – федеральных и региональных уровней власти и управления, правил их взаимодействия на всех стадиях бюджетного процесса, методов частичного перераспределения бюджетных ресурсов между уровнями бюджетной системы

Характер взаимодействия бюджетов различных уровней между собой, его нормативно-правовое закрепление, уровень централизации и децентрализации бюджетной системы и определяет межбюджетные отношения в государстве.

Межбюджетные отношения – это отношения между органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, связанные с формированием и исполнением соответствующих бюджетов. Децентрализация бюджетной системы, уменьшающая концентрацию бюджетных доходов в «центре», соответственно сокращает объем перераспределяемых средств, но почти никогда не избавляет полностью от необходимости применения механизмов межбюджетного выравнивания [3]. Это обусловлено минимум двумя главными мотивами. Во-первых, пока нигде не удавалось на практике обеспечить полного соответствия величины налоговых и иных бюджетных доходов объему расходных обязательств соответствующих органов власти; недостаток средств, обычно

вынужденно компенсируют бюджетными субсидиями. Во-вторых, существует задача воздействия центральной власти на формирование бюджетной и иной политики территориальных органов исходя из общегосударственных приоритетов [1].

Современную систему бюджетных взаимоотношений в Федерации предопределила принятая в 1993 г. Конституция РФ. Все крупные национально- и административно-территориальные образования получили статус субъектов Российской Федерации. В результате разграничения в Конституции полномочий Российской Федерации и ее субъектов были определены и зафиксированы три уровня компетенции: вопросы ведения и полномочия Федерации, субъектов Федерации и вопросы их совместного ведения. Местное самоуправление отделено от государства, и определена сфера его компетенции.

Межбюджетные отношения основываются на принципах:

- распределения и закрепления расходов бюджетов по определенным уровням бюджетной системы Российской Федерации;
- разграничения (закрепления) на постоянной основе и распределения по временным нормативам регулирующих доходов по уровням бюджетной системы Российской Федерации;
- равенства бюджетных прав субъектов Российской Федерации, равенства бюджетных прав муниципальных образований;
- выравнивания уровней минимальной бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации, муниципальных образований [4].

В соответствии с этими принципами отдельные виды бюджетных доходов и расходов могут передаваться из федерального бюджета в бюджеты субъектов Российской Федерации и из бюджетов субъектов Российской Федерации в местные бюджеты.

Разграничение доходов и расходов между уровнями бюджетной системы РФ предполагает два момента. Во-первых, каждый уровень бюджетной системы имеет равные права на закрепление за ним части либо полностью доходов,

определенных бюджетным законодательством. Во-вторых, органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе самостоятельно определять объем расходов и направления расходования средств соответственно федерального, регионального и местного бюджетов.

Конечная цель межбюджетных отношений и бюджетного федерализма состоит в обеспечении гарантированного каждому человеку и гражданину страны минимальных социальных услуг и достойного уровня жизни.

Список литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 02.11.2015) // СПС «Консультант Плюс».
2. Бюджетная система России: учебник для вузов / под ред. проф. Г.Б. Поляка. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 540 с.
3. Дементьев, Д.В. Бюджетная система РФ: учебное пособие / Д.В. Дементьев, В.А Щербаков. – 2-е изд. стер. – М.: КНОРУС, 2018. – 256 с.
4. Исакова Г.К. Финансовая политика и бюджет как средства государственного регулирования экономики». Электронный сборник статей по материалам XLIII студенческой международной заочной научно-практической конференции. «Научное общество студентов XXI столетия. Экономические науки» – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК». – 2016.- № 6(43) С. 64-71.

УДК 331.101

**СПЕЦИФИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ
ОЦЕНКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ****Костина Ольга Ивановна**

магистрант

Тартанова Галина Ивановна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

в г. Шахты

***Аннотация:** В статье дана характеристика специфики педагогического труда. Рассмотрены условия функционирования системы эффективного контракта. Сделаны выводы об особенностях оценки труда педагогических работников.*

***Abstract:** The article describes the characteristics of the specific pedagogical work. The conditions for the functioning of an effective contract system are considered. Conclusions about the features of the assessment of the work of teachers are made.*

***Ключевые слова:** персонал, трудовые ресурсы, педагогические работники, эффективный контракт.*

***Keywords:** personnel, workforce, teaching staff, effective contract.*

Профессия педагога ставит человека в сложные условия, на него воздействует целый ряд неблагоприятных факторов: социальных, профессиональных и организационных. Вследствие чего растут психические нагрузки, повышается опасность профессионального выгорания. При этом, современный этап, как заявляют многие авторы статей педагогической тематики [1], представляется

этапом трансформации трудовых отношений, обусловленной переходом на систему эффективных контрактов. Это требует, по сути, создания заново инструментария оценки качества педагогической деятельности, направленной на повышение качества реализации Основной образовательной программы, которая выступает основной частью государственного задания.

В этом же плане М.Е. Верховкина отмечает [2], что введение эффективных контрактов – это одно из мероприятий по развитию социальной политики России, связанное с повышением эффективности бюджетного сектора экономики. Данный инструмент необходим для надлежащего исполнения Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [3]. Согласно отмеченному нормативному акту образовательные учреждения получают государственное задание и субсидию на его реализацию, прекратилось финансирование организаций «по факту» существования. Образовательные учреждения теперь получают финансовые ресурсы за реализацию услуг с учётом их объёма и качества. При этом на административно-управленческий персонал ложится ответственность самостоятельного стимулирования процесса развития и достижения конкретных результатов трудовым коллективом. Во избежание излишнего субъективизма при оценивании результатов труда педагогов и вводятся трудовые отношения по форме эффективного контракта (рисунки 1.).

Трансформация отношений в системе образования происходит согласно требованиям закона «Об образовании в Российской Федерации» [4], где в статье 48 перечисляются обязанности и ответственность педагогических работников.

Приказом Министерства труда России от 18 октября 2013 года № 544н утверждён профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), воспитатель учитель» [5], где установлено, что этот стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении

персоналом, в том числе при аттестации педагогических работников.



Рисунок 1 – Основания функционирования системы эффективных контрактов в общеобразовательных учреждениях [2]

В целом, как описывает в своей статье З.В. Бродовская [6], профессиональный стандарт педагога является рамочным документом, где представлены уровни компетентности педагога. Данный документ предназначен: для повышения мотивации педагогических работников к труду; для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности; для оценки уровня квалификации педагога; для формирования должностных инструкций.

Всё это определяет принципы формирования и развития педагогических сотрудников, учёт которых позволит избежать излишней текучести кадров, вызванной повышением требовательности к профессии педагога.

Другими словами внедрение Профессионального стандарта в систему отношений эффективного контракта, является дополнительным фактором,

воздействующим на педагога и результаты его труда. Чрезмерная усердность и/или предвзятость реализации данных элементов системы образования может стимулировать процесс увольнений потенциально талантливых молодых учителей, переход их в коммерческий сектор. Опасна также ситуация с формальным соответствием критериям эффективного контракта без реальной отдачи в качество учебно-воспитательного процесса, многие важные аспекты которого просто невозможно подогнать под систему критериев эффективности в рамках деятельностного подхода.

Развитие компетентности зависит и от преодоления педагогическим работником профессиональных стереотипов мышления без оценочной деятельности. [7], Здесь уже может не хватить фиксации индивидуальных достижений педагога за межаттестационный период, представляемые в форме портфолио. Так как необходимо понимать, что структура и содержание портфолио, показатели и критерии его оценки для педагогических работников выступают только в качестве ориентира возможных видов профессиональной активности. Следовательно, эффективный контракт может формировать элемент нововведений в процесс работы педагога, способствовать развитию более эффективной системы повышения квалификации.

Как напоминает Н.С. Пряжников [8], сущность оценки, а в случае с педагогическими работниками, аттестация выполняет четыре основные функции: контроль результатов труда и способностей сотрудника; инициирование коммуникации между руководителем и подчиненными; принятие решений об изменениях в карьере персонала и оплате его труда; стимулирование работника к профессиональному росту. При этом последнюю Н.С. Пряжников [8] упоминает как наиболее важную, утверждая, что выявление резервов и стимулирование к лучшему труду необходимо рассматривать как важнейшее направление оценки труда педагогических работников. В противном случае текущие реформы системы образования не способны повысить его качество. Дополнительно автор отмечает, что современная практика трансформации оценки труда проецируется

многочисленными разработками по проведению аттестаций, конкурсов, рейтингов и прочими «инновационными деяниями». В результате постоянно видоизменяются планы и формы отчётности в сторону их усложнения. Всё это приводит к атмосфере нестабильности и часто деморализует педагогический персонал, уводя от вектора реального совершенствования своей работы.

В этом плане Н.С. Пряжников [8] формулирует перспективные параметры успешности педагогической деятельности, которые должны соответствовать ряду условий. Необходим отказ от необоснованного множества показателей оценки и выделение наиболее существенных под конкретные параметры педагогической деятельности. Без выделения приоритетов в работе, сложно концентрироваться на главном, что даёт недобросовестным администраторам возможность для игнорирования сути работы путём придинок к мелочам. Должна обеспечиваться простота и понятность показателей оценивания, и их соответствие главным целям и задачам системы образования. Стоит добиваться разграничения ответственности педагогических работников и административно-управленческого персонала. Целесообразна реализация научно-обоснованного нормирования труда на базе профиографирования и психографирования деятельности. Учёт индивидуального стиля работы, как важнейшего показателя профессионализма педагогического работника и учёт индивидуального вклада сотрудника в результаты педагогического труда, должны стать основным стимулом для саморазвития педагогических работников. Таким образом, необходимо рациональное сочетание количественных и качественных параметров успешности педагога.

Рассмотрев теоретические основы оценки труда персонала и педагогического труда, можно констатировать наличие серьёзных проблем в осуществлении данного процесса. Если для коммерческого сектора социально-экономической системы, это проблемы выливаются в недополученном доходе, то для сферы образования, они заключаются в риске потери целого поколения молодых талантливых педагогов, что в конечном итоге снизит уровень национального человеческого капитала.

Список литературы

1. Ткачева, О.И. Практическая реализация системы оценки качества деятельности педагогических работников общеобразовательной организации в условиях эффективного контракта / О.И. Ткачева, М.И. Койвунен // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2015. – № 2 (28). – С. 54-65.

2. Верховкина, М.Е. Проблема оценки качества труда педагогических работников системы дошкольного и начального общего образования / М.Е. Верховкина // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2014. – № 2 (25). – С. 71-75.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений : федер. закон. № 83-ФЗ : [принят Гос. Думой 23 апреля 2010 г. : одобрен Советом Федерации 28 апреля 2010 г.]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_100193/ (дата обращения: 02.11.2018).

4. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 02.11.2018).

5. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» : Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н / Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/ (дата обращения 02.11.2018).

6. Бродовская, З.В. Профессиональный стандарт как основа профессионального развития педагога / З.В. Бродовская З.В. // Вестник педагогических

инноваций. – 2016. – № 3 (43). – С. 32-38.

7. Петрова, Е.В. Аттестация как эффективный механизм мотивации педагога к профессиональному развитию // Е.В. Петрова Е.В. // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2015. – № 1. – С. 1085-1092.

8. Пряжников, Н.С. Проблемы и перспективы совершенствования системы аттестации психолого-педагогических работников / Н.С. Пряжников // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2015. – № 1. – С. 932-941.

УДК 331.108

ФУНКЦИИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**Кумаритова Оксана Николаевна**

магистрант

Негода Виктор Владимирович

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассматривается роль корпоративного обучения в системе управления персоналом. Раскрыта сущность понятия «корпоративное обучение», наглядно представлены функции системы корпоративного обучения персонала в организации.*

***Abstract:** The article discusses the role of corporate training in the personnel management system. The essence of the concept of "corporate training" is disclosed, the functions of the system of corporate training of personnel in the organization are clearly presented.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, персонал, обучение персонала, кадры, кадровый менеджмент.*

***Keywords:** personnel management, staff, staff training, personnel, personnel management.*

Условия развития современного предприятия таковы, что основным конкурентным преимуществом и главным стратегическим ресурсом являются человеческие ресурсы. Следовательно, необходимо чтобы корпоративное обучение трудового коллектива было направлено на решение поставленных стратегических задач предприятия.

Система корпоративного обучения включает в себя различные виды профессионального образования: внутрифирменное обучение, обучение на рабочем месте, наставничество, стажировка и др. [1].

Анализ исследований, посвященных организации корпоративного обучения на предприятии, позволил установить, что под понятием «корпоративное обучение» понимают: одну из частей деятельности компании; форму организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала; элемент системы дополнительного образования; средство, способствующее достижению стратегических целей компании; систему, включающую обучающихся, виды обучения, персонал и производственное подразделение.

Сам термин «корпоративное обучение» исторически и этимологически сочетает в себе два определения: «корпорация» и «обучение».

Корпорация – это экономическое понятие, которое означает объединение, общество, союз, совокупность физических лиц и компаний, объединившихся для достижения определенной цели [2].

Обучение – это педагогическое понятие, обозначающее процесс и результат усвоения определенной суммы знаний, навыков, умений.

Таким образом, корпоративное обучение представляет собой систему обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющую обеспечить эффективную подготовку работников предприятия с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации.

Корпоративное обучение предназначено для накопления и трансляции различного рода знаний: экономических, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед предприятием целей [3].

Корпоративное обучение представляет собой часть системы образования, включающую в себя совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, руководящем составе,

необходимых для успешного функционирования и развития корпорации-заказчика.

В отличие от профессионального образования в лицее, колледже, вузе, учебные центры и отделы в своей основе обеспечивают обязательное адекватное, своевременное и полномасштабное реагирование на запросы предприятия в сфере повышения квалификации персонала и передаче практических навыков работы в определенной производственной среде.

Основные функции системы корпоративного обучения персонала представлены на рисунке 1 [4].

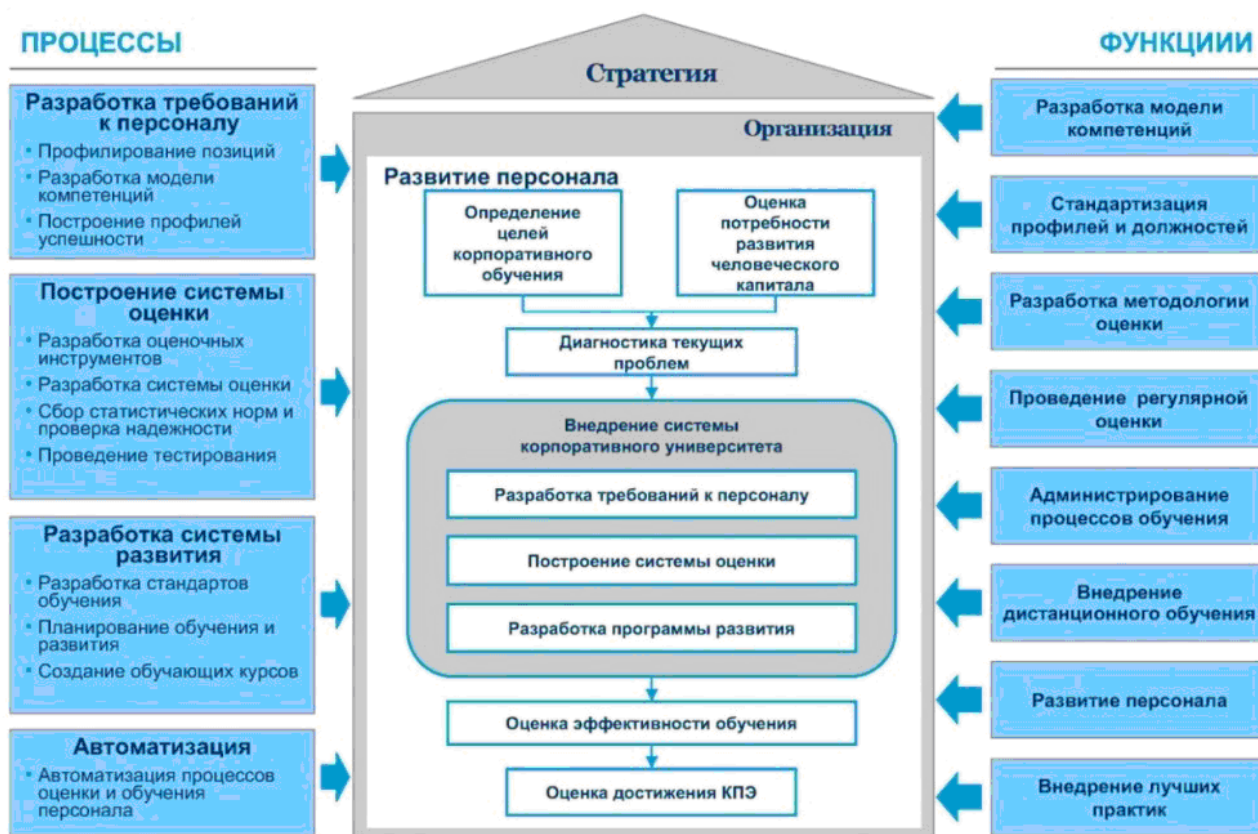


Рисунок 1 - Основные функции системы корпоративного обучения

Корпоративное обучение, как динамическая система призвана быстро и оперативно реагировать на любое изменение в бизнес-процессах а также на возникающие образовательные потребности и запросы организации.

Рассматривая термин «корпоративное обучение» необходимо отметить, что его основными формами является первичное обучение, профессиональная

переподготовка и повышение квалификации (рисунок 2) [5].

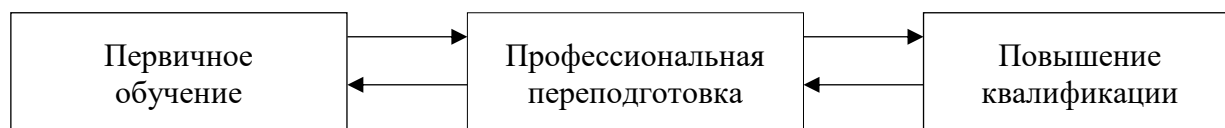


Рисунок 2 - Основные формы корпоративного обучения

Необходимо отметить актуальность подбора и отбора педагогов корпоративного обучения, а также систематичной организации для них педагогических, методических семинаров, тренингов и деловых игр.

Корпоративное обучение решает ряд задач, таких как послевузовское обучение молодых специалистов, направленное на сокращение сроков адаптации, а также подготовку вновь принятых сотрудников к работе в определенной организации [6].

Таким образом, проведенный анализ показал, что корпоративное обучение в процессе профессиональной подготовки персонала повышает уровень его квалификации и компетентности, что обуславливает рост эффективности деятельности предприятия в целом.

Список литературы

1. Кумаритова, О.Н., Хабибулин, Р.Э. Особенности построения системы внутрикорпоративного обучения // Спецвыпуск по итогам конференции: Молодежь и предпринимательство: проблемы теории и практики. Форум молодых ученых. - 2018. - № 3 (19). – С. 82-85.

2. Жуков, В.Н. Корпорация как экономический субъект: проблема понятийного аппарата// Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2013.- №40. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporatsiya-kak-ekonomicheskii-subekt-problema-ponyatiynogo-apparata> (дата обращения: 31.10.2018).

3. Кумаритова, О.Н., Горностаева, Ж.В. Современные способы совершенствования системы внутрикорпоративного обучения персонала // Форум

молодых ученых. - 2017. - № 7 (11).

4. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.В. Кузнецов. - Екатеринбург: Изд-во Российского государственного педагогического университета, 2010. – 227 с.

5. Чуланова О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» - Том 8, - №1 - (2016) – Режим доступа: URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf> (дата обращения: 12.06.2018).

6. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.

УДК 331.108

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

Низюк Алиса Сергеевна

магистрант

Радина Оксана Ивановна

Научный руководитель, д.э.н, профессор кафедры

«Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

в г. Шахты

***Аннотация:** Статья посвящена особенностям организации кадровой политики на предприятиях гостиничной сферы. Проанализированы факторы, оказывающие влияние на оказание услуг гостеприимства. Сделаны выводы о роли кадровой политики для эффективной работы гостиницы.*

Abstract: *The article is devoted to the features of the organization of personnel policy in the enterprises of the hotel sector. The factors affecting the provision of hospitality services are analyzed. Conclusions about the role of personnel policy for the effective work of the hotel.*

Ключевые слова: *кадровая политика, управление персоналом, трудовые ресурсы, конкурентоспособность.*

Keyword: *personnel policy, personnel management, labor resources, competitiveness.*

Гостиничный сектор – это совокупность различных средств размещения от отелей до кемпингов и апартаментов. Следовательно, для каждого элемента, для вида средства размещения существуют особенности системы управления персоналом, а, потому должна отличаться и кадровая политика.

Индустрия гостеприимства есть собирательное понятие для различных форм предпринимательской деятельности, направленной на удовлетворение потребностей в приеме и обслуживании гостей [1]. Данная точка зрения, являясь достаточно широкой, не отображает главного спектра услуг, предоставляемых гостиницами, а именно – проживания. Если объединить характер услуг по приему и обслуживанию проживания гостей, можно лучшим образом понять своеобразие гостиничного предприятия, которая проявляется в:

- проблемой сезонности, что подразумевает деление персонала на условно-постоянных и условно-переменных сотрудников;
- ориентированности на клиента абсолютного большинства сотрудников, что требует таких качеств, как стрессоустойчивость, толерантность, терпеливость, вежливость;
- приоритетности командной работы;
- подгонке ритма работы под потребности гостя, круглосуточная работа даже в убыточных условиях сделки;
- высочайшей ценности имиджа, как основания конкурентоспособности

деятельности [2].

Перечисленные особенности работы предприятий, предоставляющих услуги средств размещения доказывает, что их эффективность напрямую зависит от человеческого фактора. Поэтому для развития гостиниц целесообразны рациональные инвестиции в совершенствование трудовых ресурсов. Популярность гостиниц зависит от географического положения, внутреннего устройства и квалификации персонала [3]. Важность сотрудников объясняется «золотым правилом эффективности» гостиниц (рисунок 1).

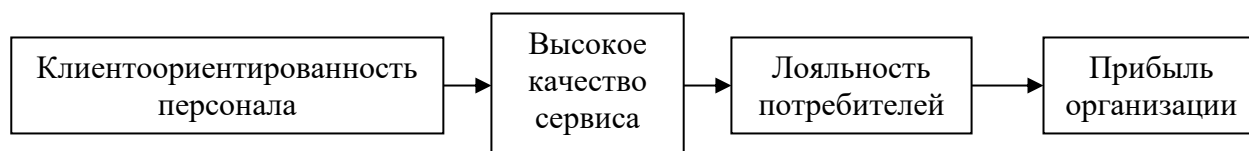


Рисунок 1 – «Золотое правило эффективности» гостиниц [4]

Таким образом, работа персонала, отвечающая интересам гостя, во многом определяет качество гостиничной услуги. Но, это качество недостижимо без хорошей материально-технической базы и информационных технологий, их эффективного использования на основе прогрессивных технологий обслуживания. Управление качеством связано с соответствующим управлением персоналом, вместе они создают лояльность клиентов, обеспечивают долгосрочные связи с потребителями услуг.

Важно понимать, что позитивный имидж – это не только основания для прибыльности работы гостиниц, но и ключевой фактор, гарантирующий возможность привлечения специалиста требуемого уровня компетентности в будущем [5]. Последнее важно, так как в данной сфере бизнеса «персонал является важнейшим ресурсом предприятия, поскольку 90 % услуги, предоставляемой гостиницей, составляет качественная работа ее персонала» [1].

В этом плане, кадровая политика выступает в виде ключевого фактора конкурентоспособности гостиниц. Но, система управления персоналом, характерная для современного предприятия по размещению гостей, в отечественной практике

не была выработана самостоятельно. В России наиболее популярны два подхода к управлению персоналом: американский и японский (таблица 1).

Таблица 1 – Подходы к кадровой работе, выработанные для гостиниц в США и Японии [2]

№	США	Япония
1	В соискателе ищут заявленные в вакансии качества	Имеющиеся вакансии подбирают под кандидата
2	Отбор кандидатов ведется строго по критериям	Выбор кандидатов производят по результатам работы
3	Ценность индивидуального вклада в результата	Ценность коллективной работы

Кадровая политика отечественных гостиниц, опираясь на обозначенные в таблице 1 подходы, имеет и свои особенности:

– особую важность играет подбор персонала, который выступает важнейшей частью управленческого цикла [1], при этом, имея специфику, определяемую масштабом деятельности, так если в сетевом бизнесе можно устроиться без специального образования, то в малом отеле приоритет всегда отдается профессионально подготовленным кандидатам [2];

– из-за большой текучести кадров, которая может достигать 40 %, все организации данной отрасли экономики должны уделять серьезное внимание адаптации персонала [6];

– ориентированность на развитие навыков межличностного общения сотрудников между собой и с клиентами;

– нацеленность на создание организационной культуры, как ценностей и моделей поведения сотрудников, а также внешних формальных атрибутов: дресс-кода, делового этикета, символов и т.п. [6];

– работа на удовлетворение внутренней мотивации, личной заинтересованности персонала в достижении положительных результатов деятельности.

Таким образом, кадровая политика гостиничного предприятия имеет ряд особенностей, которые объясняются спецификой процессов оказания

гостиничных услуг. Эти особенности, дополненные универсальными элементами кадровой политики, характерными для любого предприятия, требуют реализации на основании определенной структуры управления [7].

Таким образом, эффективная экономическая модель управления персоналом в гостинице должна базироваться на рационально выстроенной HR-стратегии поддержания позитивного имиджа организации, как работодателя и поставщика услуг [5]. Следовательно, кадровая политика гостиничного предприятия обязана предусматривать формирование стратегии управления персоналом.

Список литературы

1. Мысова, О.С. Специфика управления персоналом как подсистемы гостиничного менеджмента / О.С. Мысова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – №1-4 (61). – С. 230-234.

2. Сысова, Е.Л. Возможности карьерного роста и профессионального развития в гостиничных организациях / Е.Л. Сысова Е.Л., В.А. Мусоян В.А. – Международный науч. сборник. Вестник индустрии гостеприимства. – Санкт-Петербург, 2016. С. 35-43.

3. Рыбак, Я.О. Кадровая политика / Я.О. Рыбак. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 104 с.

4. Воронцова, Г.Г. Креативное использование информационных технологий в сфере туризма и гостеприимства / Г.Г. Воронцова, А.В. Воронцова. – сборник статей под ред. В. С. Боголюбова, О. А. Никитиной Креативное решение современных проблем сферы туризма и гостеприимства. – Санкт-Петербург, 2015. – С. 40-47.

5. Жукова, М.А. Кадровая политика гостиничных компаний в период кризиса / М.А. Жукова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2017. – №1. – С. 5-9.

6. Лымарева, О.А. Кадровая политика предприятий сферы гостеприимства и ее особенности / О.А. Лымарева, Р.И. Перелыгина, А.А. Остривная, В.Н.

Пальникова В.Н. // Экономика устойчивого развития. – 2016. – №4 (28). – С. 178-182.

7. Солдатюк, О.С. Изучение системы управления персоналом гостиницы / О.С. Солдатюк О.С. – сборник статей Актуальные подходы и направления научных исследований XXI века, 2017. – С. 88-94.

УДК 331.101.3

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Рожкова Анна Андреевна

магистрант

Федоренко Наталья Алексеевна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассмотрены подходы к организации мотивации труда работников образовательных учреждений. Проанализированы критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников.*

***Abstract:** The article discusses approaches to the organization of labor motivation of employees of educational institutions. Analyzed the criteria for evaluating the performance of teachers.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, мотивация труда, оплата труда, образование.*

***Keyword:** personnel management, labor motivation, remuneration, education.*

В современной экономической науке довольно часто поднимается вопрос повышения эффективности стимулирования труда квалифицированных

специалистов.

Наиболее известна теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера, суть которой заключается в следующем: заработная плата специалиста рассматривается как доход с его затрат на образование, а поэтому в среднем с ростом образовательного уровня оплата труда специалистов должна увеличиваться и превосходить заработную плату менее квалифицированных работников [1].

Во многих развитых странах наблюдается такая ситуация, при которой уровень оплаты труда педагогического работника в 2-3 раза превышает уровень оплаты труда сотрудника промышленного предприятия.

Рассмотрим специфику стимулирования труда педагогических работников при примере США, Германии, Японии и России.

Федеративная республика Германия имеет в своем составе 16 земель, у каждой из которых свой парламент, правительство, законы, в том числе и относительно высшей школы. Основное финансирование высших учебных заведений Германии осуществляется из бюджета конкретной земли. Но при этом, на всей территории страны действует федеральный закон о высшем образовании, устанавливающий общегерманские стандарты по каждой из специальностей.

Германия затрачивает на финансирование высших учебных заведений 1,3 % валового национального продукта, что существенно больше, чем в России, но меньше, чем в Японии и США. При этом 60 % денежных средств вузы получают из бюджета своих земель, а около 11 % – из федерального бюджета и от крупных корпораций. Дефицит бюджета университеты покрывают самостоятельно, как правило, за счет заключения хозяйственных договоров.

Кадровый состав вузов Германии составляет научный персонал, половину которого занимают различные профессорские должности. Независимо от научной степени, сотрудник вуза обязан выполнить нагрузку в размере не менее 8 аудиторных часов в неделю, что составляет около 300 часов в год. Вся остальная нагрузка – не учитывается и отдельно не оплачивается. Годовая нагрузка сотрудника специализированного вуза составляет 1618 часов, куда входят помимо

аудиторной нагрузки все виды выполняемых работ [2].

Сотрудники высших учебных заведений Германии могут заключать договоры подряда на выполнение разработок с предприятиями и предпринимателями, иметь гранты, привлекая тем самым дополнительные ресурсы в вуз и обеспечивая повышенный уровень оплаты труда.

Согласно данным официальной статистики в США имеется более 600 бюджетных и около 1800 частных университетов и колледжей с четырехлетним циклом обучения, соответствующим российской высшей школе [3].

При этом система высшего образования значительно децентрализована: ни один вуз в США не финансируется из федерального бюджета, а статус «State University» (государственный университет) означает, что данный вуз принадлежит штату и финансируется из его бюджета.

В высших учебных заведениях педагогический состав назначается советами попечителей. Процесс отбора основан на жесткой конкуренции, так как уровень квалификации сотрудников является основным фактор сохранения и повышения престижа образовательного учреждения. Продвижение сотрудников по службе обусловлено результатами оценки их деятельности специальной комиссией.

Характерная особенность американской структуры педагогического состава заключается в принудительном стимулировании активизации научной и исследовательской деятельности за счет ограничения сроков пребывания и отбора на первых двух уровнях и пожизненное назначение на должности третьего и четвертого уровней, что определяет независимость положения педагога на вершине карьерной лестницы. В целом система функционирует таким образом, чтобы сотрудники распределялись по всем четырем уровням равномерно.

В качестве основных критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников выступают: отношение к работе, результаты научных исследований и творческой деятельности, уровень профессионализма, использование новых методов обучения, мнение студентов и коллег, содержание

разрабатываемых курсов и др.

Дополнительные выплаты за консультирование, научно–исследовательскую работу составляют до 22 % от установленного оклада. Во многих учебных заведениях США приняты годовые льготы для преподавателей университетов, общий размер которых варьируется до 9000 долларов в год.

Гарантией социальной защищенности педагогических работников является контракт с университетом сроком на 8 лет, что выступает гарантом занятости и академической свободы [4].

Учитывая, что наиболее существенные результаты в управлении стимулированием труда сотрудников образовательных организаций достигнуты в Японии и США, осуществим сравнительную характеристику американской и японской моделей (таблица 1).

Таблица 1 - Сравнительная характеристика американской и японской моделей стимулирования труда

№	Американская модель	Японская модель
1	Индивидуальный характер принятия управленческих решений	Управленческие решения принимаются коллективно на основе единогласия
2	Индивидуальная ответственность	Коллективная ответственность
3	Формализованная структура управления	Гибкая структура управления
4	Формализованная процедура контроля	Неформальная организация контроля
5	Индивидуальный контроль руководителя	Коллективный контроль
6	Быстрая оценка результата труда, ускоренное продвижение по службе	Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост
7	Основное качество руководителя - профессионализм	Основное качество руководителя - умение осуществлять координацию действий
8	Ориентация управления на группу сотрудников	Ориентация управления на отдельную личность
9	Оценка управления по достижению результата коллективом	Оценка управления по индивидуальному результату
10	Личные неформальные отношения с подчиненными	Формальные отношения с подчиненными
11	Продвижение по службе по стажу работы	Деловая карьера обуславливается личными результатами
12	Руководители универсального типа	Узкоспециализированные руководители
13	Оплата труда по показателям работы группы, служебному стажу и т. д.	Оплата труда по индивидуальным достижениям
14	Долгосрочная занятость руководителя	Краткосрочный найм на работу

Таким образом, можно сделать вывод, что американская модель управления персоналом образовательного учреждения выделяет такие особенности как: сотрудники рассматриваются как основной источник повышения результативности труда; в американских вузах подбор кадров осуществляется по таким критериям, как практический опыт работы, образование, умение работать в команде, психологическая совместимость с другими сотрудниками [5].

Список литературы

1. Смирнов, В.Т., Сошников, И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., – М.: Машиностроение, 2005. – 513 с.
2. Писарева, Л. И. Управление образованием в Германии: традиции и инновации/ Л.И. Писарева // Проблемы современного образования. 2012. - №3.- Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-obrazovaniem-v-germanii-traditsii-i-innovatsii> (дата обращения: 02.11.2018).
3. Намаканов, Б.С, Расулов, М.М. Особенности и проблемы современного высшего образования за рубежом (на примере США и Канады) / Б.С. Намаканов, М.М. Расулов// Сибирский педагогический журнал. - 2011.- №6. – Режим доступа: URL: <https://osobennosti-i-problemy-sovremennogo-vysshego-obrazovaniya-za-rubezhom-na-pri-mere-ssha-i-kanady> (дата обращения: 02.11.2018).
4. Филипович, И.И. Система образования в США/ И.И. Филипович// Научный вестник ЮИМ. - 2017. - №4. – Режим доступа: URL: <https://sistema-obrazovaniya-v-ssha> (дата обращения: 06.07.2018).
5. Горностаева, Ж.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности / Ж.В. Горностаева, И.В. Кушнарева и [др.]. – Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации. Коллективная монография. – Москва, 2017. – С. 79-91.

УДК: 330.123.6

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЩЕСТВЕННОЕ БЛАГО

Стародубцева Татьяна Сергеевна

магистрант

Новосибирский государственный университет экономики и управления
«НИНХ», г. Новосибирск

***Аннотация:** статья посвящена рассмотрению образования как общественного блага. Рассматриваются особенности потребления данного блага в современных условиях.*

***Abstract:** the article is devoted to the consideration of education as a public good. The features of consumption of this good in modern conditions are considered.*

***Ключевые слова:** общественное благо; образование.*

***Keywords:** public good; education.*

Особое место среди потребляемых человеком благ занимают общественные блага.

Общественные блага – блага, которыми пользуются все члены общества без исключения, а их объем и качество не зависят от количества потребителей [1].

К специфике общественных блага относится их неисключаемость из потребления. Любой человек без исключений может пользоваться общественными благами. Общественные блага можно, в свою очередь, разделить на чистые общественные блага и смешанные общественные блага. Ко второму типу относится образование.

По законодательству РФ образование - целенаправленный процесс

воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся гражданином установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов). В Российской Федерации гарантируется право каждого человека на образование. Это право гарантируется независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. В Российской Федерации гарантируются общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые [2].

Но так ли все просто. Еще примерно 30 лет назад все детские сады и школы были государственными. Сейчас же на рынке образовательных услуг действует множество коммерческих учреждений: частные детские сады, лицеи, негосударственные вузы и др. Еще чаще встречаются платные учреждения дополнительного образования.

По данным статистических сборников ВШЭ на 2016 год на 42593 государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования приходилось 783 частных организации, а в 2017 году на 41804 государственных организации – 817 частных. Среди организаций высшего образования уменьшается число как государственных, так и частных организаций: количество первых уменьшилось с 530 до 502, вторых – с 366 до 316 [3].

По конституции РФ среднее образование считается обязательным и общедоступным. Однако многим родителям приходится останавливать свой выбор на тех учреждениях, которые находятся недалеко от места жительства. Выбирая школу, если такая возможность у родителей есть, а особенно выбирая детский

сад, приходится учитывать и наличие свободных мест, и дополнительную плату за услуги разного рода. По данным министерства образования Новосибирской области количество учеников в период с 2011 по 2016 год увеличилось примерно на 40,5 тысяч человек. А это значит, увеличился спрос на места в престижных учебных заведениях.

В особых условиях находятся жители сельской местности, отдаленных территорий. Им не приходится выбирать вообще. Так, например, рассчитанная на 25 человек дошкольная группа никак не сможет принять 50 детей. Про частные детские сады даже мечтать не приходится. В итоге право на дошкольное образование стремится к нулю.

Для решения проблем такого рода крайне важна государственная политика, направленная на развитие инфраструктуры в сфере образование. Так, читая презентацию к докладу министра образования, науки и инновационной политики Новосибирской области С.А. Нелюбова на XVII съезде работников образования, видим, что за 2017 год было создано 12081 дошкольное место, построено 48 детских садов. Численность детей в дошкольных учреждениях с 2011 года увеличилась примерно на 40000. Охват дошкольным образованием детей в возрасте 1-7 лет составляет 67 %. Происходят изменения и в основном образовании: в 2016 году создано 1050 мест, уменьшается количество детей обучающихся во вторую смену. Дополнительным образованием охвачено 86 % детей [4].

Позитивная информация. Но открываем краткий статистический сборник на сайте территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области и видим следующее: число школ на начало 2016-2017 учебного года составляет 996, на начало 2017-2018 – 975. При этом количество обучающихся увеличилось с 301,7 тыс. человек до 314,3 тыс. человек [5]. А это значит, что закрывается школ, больше, чем открывается новых. И открытых новых школ крайне недостаточно.

В Новосибирске около трёх десятков высших учебных заведений, включая филиалы вузов других городов, в которых обучаются примерно 110 тысяч

студентов, аспирантов и докторантов. В последнее время наблюдается устойчивая тенденция к росту численности иностранных студентов. Кроме того, в городе функционирует около 40 организаций среднего профессионального образования [6].

В итоге приходим к выводу, что образование как общественное благо является неисключаемым лишь до некоторого момента, а после наступает нехватка данного блага. Каждый гражданин нашей страны имеет право на бесплатное образование, но на практике образование детей очень часто вытекает в значительные денежные затраты для их родителей. Но образование как общественное благо крайне значимо для государства. Поэтому и отношение к образованию со стороны государства должно быть особым. Необходимо создавать новые места и в школах, и в дошкольных учреждениях, и высших учебных заведениях. А поскольку подумать о проблеме нехватки мест надо было еще вчера, а сделано было мало, сейчас надо кратно усилить внимание к сфере образования.

Список литературы

1. Аникина, Е.А. Экономическая теория: учебник / Е.А. Аникина, Л.И. Гавриленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 413 с.
2. Закон об образовании РФ [Электронный ресурс] / Статья 5. Право на образование. Государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации – Режим доступа <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/5.html>, свободный. - Загл. с экрана.
3. Статистические сборники ВШЭ [Электронный ресурс] / Образование в цифрах: 2018. Краткий статистический сборник. – Режим доступа <https://www.hse.ru/data/2018/06/29/1153062641/obr2018.pdf>, свободный. - Загл. с экрана.
4. Презентацию к докладу министра образования, науки и инновационной политики Новосибирской области С.А. Нелюбова [Электронный ресурс] –

Режим доступа http://www.nipkipro.ru/images/texts/prezentaciya024_08_17.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области [Электронный ресурс] / Новосибирская область в цифрах 2018 (краткий статистический сборник) – Режим доступа http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/, свободный. – Загл. с экрана.

6. Официальный сайт города Новосибирска [Электронный ресурс] – Новосибирск в цифрах – Режим доступа <https://novo-sibirsk.ru/about/numbers/>, свободный. – Загл. с экрана.

7. Конституция РФ 2018 [Электронный ресурс] / Статья 43 Конституции Российской Федерации – Режим доступа <http://constitutionrf.ru/rzd-1/gl-2/st-43-krf>, свободный. Загл. с экрана.

УДК 331.101.264

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА****Тартанова Галина Ивановна**

магистрант

Кузнецова Екатерина Витальевна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

в г. Шахты

***Аннотация:** Практическое восприятие концепции человеческого капитала является необходимым условием для обеспечения инновационного развития. Измерить запасы человеческого капитала напрямую в стоимостном выражении достаточно сложная задача. В статье дана характеристика основных методов измерения запасов человеческого капитала.*

***Abstract:** Practical perception of the concept of human capital is a prerequisite for ensuring innovative development. Measuring reserves of human capital directly in terms of value is quite a difficult task. The article describes the main methods of measuring human capital reserves.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, персонал, труд, трудовые ресурсы.*

***Keywords:** human capital, personnel, labor, labor resources.*

Человеческий капитал является сложным и многоаспектным понятием. В течение жизни он формируется за счёт социализации, опыта, формального образования и других форм обучения, охране здоровья, но главное при

воспроизводстве – рождении и воспитании детей. Ключевыми институтами создания человеческого капитала выступает семья и коллектив близкого окружения. Перечисленные способы подразделяются на увеличивающие объем человеческого капитала (воспроизводство, образование, обучение) и продлевающие «полезный срок эффективной его эксплуатации».

Измерения человеческого капитала проводятся на четырех уровнях:

1. на микроуровне – отдельных людей и организаций;
2. на мезоуровне – крупнейших организаций, их сети и регионов;
3. на макроуровне – экономики государства;
4. на мегауровне – в мировом масштабе.

На всех перечисленных уровнях ключевая роль в оценке человеческого капитала принадлежит информации о состоянии его фондовых форм (рисунок 1).



Рисунок 1 – Фондовые формы существования человеческого капитала в современной экономике [1]

Развитие представленных на рисунке 1 фондовых форм человеческого капитала повышает значение результатов своевременного и достоверного измерения человеческого капитала, теоретическая основа проведения которого сформирована неоклассической теорией инвестиций. Согласно ей любой актив может быть представлен в форме запаса, благодаря чему создается возможность неоднократного его использования в хозяйственных целях на протяжении определенного периода. За счёт этого процесса генерируется поток результатов деятельности, т.е. создаётся добавленная стоимость. Следовательно, можно измерить ценность актива, как дисконтированную сумму потока будущего результата.

Но, на практике проблема оценки человеческого капитала обостряется, так как он относится к группе «не осязаемых» активов, так как при аренде человеческого капитала он выступает в виде рабочей силы. Другими словами полноценно измерить запасы человеческого капитала напрямую в стоимостном выражении представляется труднореализуемой задачей. Поэтому для измерения его запасов проводится вмененная стоимостная оценка дисконтированной величины потока трудовых доходов носителя за предполагаемый период экономической активности. Существует четыре основных метода к измерению запасов человеческого капитала (таблица 1).

Таблица 1 – Основные методы измерения запасов человеческого капитала [2]

№	Название подхода	Ориентация во времени	Характеристика подхода
1	2	3	4
1	Индикаторный	Ретроспектива	Базируется на натуральных характеристиках: уровень грамотности, среднее число лет обучения, образовательные индикаторы и показатели качества и уровня жизни. Естественно, что главным недостатком является невозможность проведения сравнений из-за несопоставимости единиц измерения у различных индикаторов.
2	Стоимостной по учету издержек	Ретроспектива	Измеряются совокупные затраты, по формированию человеческого капитала, за минусом его амортизации
3	Стоимостной по учету доходов	Проспектива	Измеряется объем прогнозируемого потока будущих доходов от трудовой деятельности, причем оценка осуществляется исходя из сложившегося уровня рыночных цен, в качестве которых обычно используют рыночные ставки оплаты труда
4	Стоимострой по остаточному принципу	Проспектива	Определяется сумма дисконтированного потока будущего потребления, т.е. проводится расчет национального богатства государства, а также объемов физического и природного капитала. Далее находят разность между национальным богатством и объемами запасов природного и физического капитала, которую понимают как неосязаемый капитал, состоящий из человеческого и социального капитала, а также качества общественных институтов.

Стоит отметить, что согласно выводам, полученным по результатам измерения человеческого капитала, Т. Шульца, Р. Эйснера и Дж. Кендрика [3] в XX

веке неуклонно растет доля человеческого капитала в совокупном объеме национального богатства развитых стран (рисунок 2).

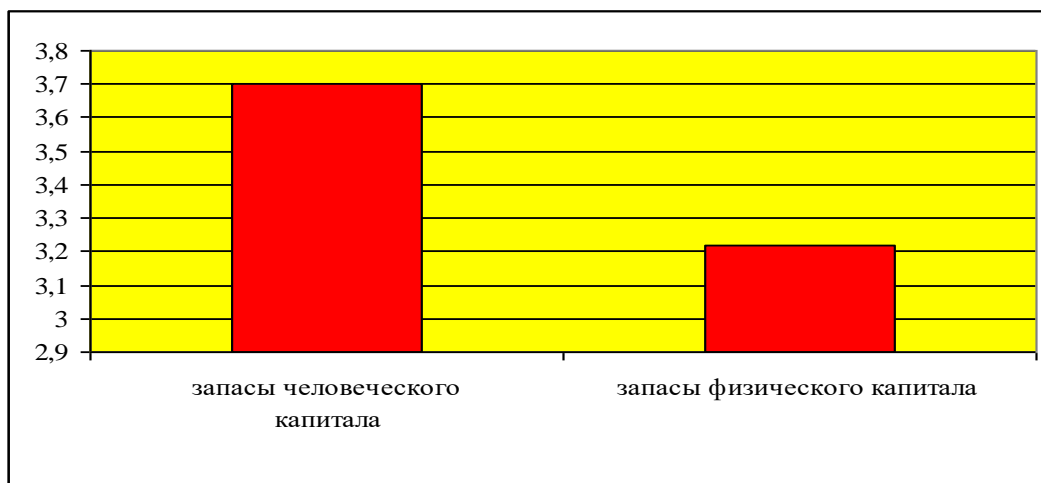


Рисунок 2 – Оценка запасов человеческого капитала, трлн. у.е. [3]

При этом подход Дж. Кендрика можно считать методологически более доскональным (рисунок 3).



Рисунок 3 – Формирование человеческого капитала согласно подходу Дж. Кендрика [3]

Несмотря на трудности и известные допущения при измерении запасов человеческого капитала, общепризнанно, что их накопление необходимо для

обеспечения социально-экономического развития. При этом инвестиции в человеческий капитал обладают свойством мультипликативности, а норма отдачи по ним превышает норму отдачи, получаемую от физического капитала.

Список литературы

1. Захарова, Р.Г. Изменение иерархических уровней экономики под влиянием смены парадигмы / Р.Г. Захарова // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. – 2013. – №1. – С. 547-550.
2. Капелюшников, Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале: препринт WP3/2008/01. Серия WP3 «Проблемы рынка труда» / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 56 с.
3. Марцинкевич, В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 2010. – 200 с.

УДК 331.104

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА**Ульрих Ирина Артуровна**

магистрант

Бабичева Анна Александровна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы, связанные с оценкой компетенций персонала. Раскрыта сущность компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами.*

***Abstract:** The article deals with issues related to the assessment of staff competencies. The essence of the competence-based approach to human resource management is disclosed.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, трудовые ресурсы, оценка персонала, профессиональная компетенция, оплата труда.*

***Keyword:** personnel management, labor resources, personnel evaluation, professional competence, remuneration.*

Компетентностный подход является одним из современных инструментов в системе управления персоналом и задает формат, позволяющий структурировать политику в области найма, оценки, обучения и развития персонала.

Если в стратегические задачи предприятия входит обеспечение конкурентного преимущества компании на рынке, руководству необходимо иметь четкое представление о том, что каждый сотрудник должен уметь делать, какими

знаниями и практическими навыками обладать, чтобы продвигать компанию вперед. Для решения поставленной задачи применяют соответствующие модели компетенций.

Модель компетенций представляет собой совокупный набор характеристик, позволяющий сотруднику компании успешно реализовывать профессиональные функции, соответствующие его должностным обязанностям.

Последовательность разработки модели компетенций представлена в виде схемы на рисунке 1 [1].



Рисунок 1 - Последовательность разработки модели компетенций

На этапе планирования проекта осуществляется описание желаемого результата и областей его применения, а также сроков исполнения. Руководство и линейные менеджеры обладают объективной информацией о предстоящем проекте: зачем разрабатывается модель компетенций, что необходимо для этого сделать, какие последствия это обусловит, какую информацию и каким образом

требуется донести до сотрудников компании и др.

На этапе формирования проектной группы осуществляется привлечение сотрудников в состав рабочей группы, что позволит снизить возможное сопротивление, которое может быть вызвано чувством того, что персоналу компании навязывают компетенции в качестве новой шкалы оценки деятельности.

Целью этапа проектирование модели компетенций является сбор данных о работе персонала компании, для того, чтобы выявить требуемые стандарты поведения, формирующие эффективный результат труда. Фактическое число сотрудников компании, которых необходимо включить в разработку модели компетенций на стадии сбора информации, обусловлено реализуемыми рабочими функциями.

На этапе формирования профилей компетенций в качестве конечного результата выступают профили компетенций, разработанные для каждой должности. При реализации данного этапа у разработчиков появляется возможность проверить, насколько точно компетенции соответствуют должностным обязанностям сотрудников, работающих в компании. В случае, если для какой-то должности формирование профиля сопряжено со значительной сложностью, требуется еще раз перепроверить валидность выработанных компетенций.

Разработка профилей представляет собой эффективный способ для тестирования и возможной корректировки модели компетенций, а также для получения обратной связи от линейных руководителей, ведущих специалистов об использовании компетенций как инструмента оценки и развития персонала компании [2].

Для организации эффективной работы компании необходим квалифицированный персонал, способствующий развитию предприятия. Для того чтобы оценить соответствие предъявляемых требований и фактических характеристик сотрудника необходимо использовать систему оценки персонала, основанную на использовании компетентностного подхода.

Регулярная оценка персонала по значимым для компании компетенциям

позволяет выявить направления развития персонала, определить методы обучения, а главное - сформировать систему мотивации работников, направленную на развитие компетенций, актуальных для предприятия, как в данный момент, так и в перспективе [3].

Оценка персонала с учетом основных положений компетентностного подхода базируется на сравнении таких характеристик, как: результативность, качество и сложность труда с эталонными значениями в разрезе определенной должности. Таким образом, набор компетенций, отраженный в модели компетенций, формирует эталонные значения характеристик посредством описания стандартов трудового поведения, требуемого для эффективного выполнения работ по конкретной должности или по группе аналогичных должностей [4].

Список литературы

1. Ксенофонтова, Х.З. Построение моделей компетенций управленческого персонала на предприятиях корпоративного типа // Известия ПГУ им. В.Г. Беллинского. - 2011.- №24. - Режим доступа: URL: [https:// postroenie-modeley-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-na-predpriyatiyah-korporativnogo-tipa](https://postroenie-modeley-kompetentsiy-upravlencheskogo-personala-na-predpriyatiyah-korporativnogo-tipa) (дата обращения: 11.10.2018).

2. Пахлова, И. В. Профилирование должностей как инструмент повышения эффективности системы управления персоналом организации// Инновационная экономика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). - Казань: Бук, 2014. - С. 165-168. – Режим доступа: URL <https://moluch.ru/conf/econ/archive/130/6166/> (дата обращения: 21.10.2018).

3. Чернышева Ю.С. Управление персоналом на основе метода оценки компетенций персонала / И.А. Ульрих, Ю.С. Чернышева// Научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования: электрон. сб. статей по материалам XXXII студ. междунар. науч.-практ. конф. (г. Новосибирск, ноябрь 2017 г.). - Новосибирск: СибАК, 2017. - № 21.1(32.1): Спец. вып. «Предпринимательство и инновации: путь к синергии». – С. 152-154. - Режим

доступа: [http://www.sibac.info/archive/science/21.1\(32.1\).pdf](http://www.sibac.info/archive/science/21.1(32.1).pdf).

4. Горощенко, В.В. Оценка персонала как основной инструмент мотивации труда // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. - 2016. - №8. - Режим доступа: URL: <https://otsenka-personala-kak-osnovnoy-instrument-motivatsii-truda> (дата обращения: 31.10.2018).

УДК 331.1

ФОРМИРОВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Харламова Юлия Павловна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы трудовой адаптации персонала. Описаны этапы формирования и внедрения системы трудовой адаптации персонала.

Abstract: The article discusses issues of labor adaptation of staff. The stages of the formation and implementation of the system of labor adaptation of personnel are described.

Ключевые слова: персонал, адаптация персонала, управление персоналом, организация, менеджмент.

Keywords: personnel, personnel adaptation, personnel management, organization, management.

Формирование и внедрение системы адаптации персонала на предприятии направлено на обеспечение эффективного приспособления персонала к

условиям функционирования компании.

Представленная на рисунке 1 модель формирования системы адаптации персонала позволяет не только учесть комплекс внешних и внутренних факторов, оказывающих воздействие на процесс адаптации новых или потенциальных сотрудников, но выбрать требуемую стратегию интеграции подсистемы адаптации персонала в систему управления персоналом.

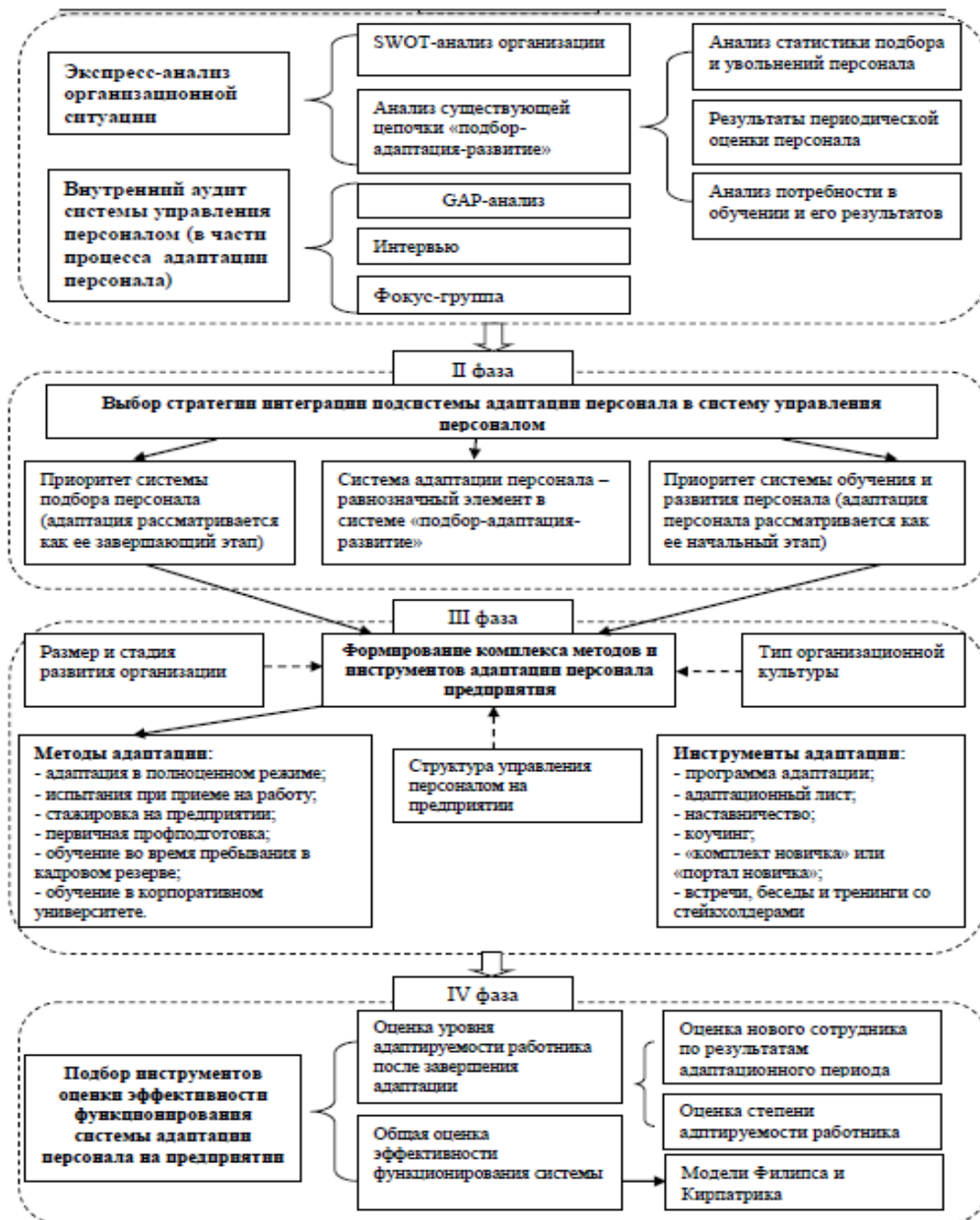


Рисунок 1 - Модель развития системы адаптации персонала

В процессе адаптации происходит включение принятого сотрудника в новую профессиональную среду и социальную общность, усвоение профессиональных, социально–психологических, иных условий и норм трудовой деятельности.

Ожидаемыми результатами от формирования и внедрения системы адаптации персонала в организации выступает сокращение текучести персонала и повышение эффективности деятельности предприятия.

В начале формирования системы адаптации требуется получить полное представление о предприятии, а также изучить его экономическое и информационное пространство. Также необходимо оценить уровень подготовленности нового сотрудника, так как от этого будет зависеть индивидуальный набор адаптационных мероприятий [1].

На первом этапе происходит ознакомление нового сотрудника с компанией, корпоративными правилами, историей, структурой, трудовым распорядком, политикой в области управления персоналом и др. Инструменты, применяемые на данном этапе – это проведение вводных тренингов и инструктажей, ознакомление с корпоративной документацией.

На следующем этапе происходит ознакомление с функциями и целями структурного подразделения, трудовыми обязанностями нового сотрудника. Инструментами этого этапа являются, должностная инструкция сотрудника, план работы нового сотрудника на первые три месяца и др.

Реализация третьего этапа позволяет новому сотруднику применить имеющиеся или только что приобретенные знания, а также получить обратную связь от руководителя или наставника.

Рассматривая сущность адаптации как элемента системы управления персоналом предприятия, необходимо отметить, что этой процедуре отводится важная роль в обеспечении эффективного функционирования компании в целом [2]. Если со стороны работодателя не уделяется должного внимания к процедуре адаптации нового сотрудника, то это может привести к появлению определенных

рисков для организации и нового работника компании.

Реализация требований между сотрудником и предприятием обуславливают их совместное взаимодействие, приспособление друг к другу. Поведение молодого специалиста, а так же показатели его трудовой деятельности свидетельствуют о степени адаптированности нового работника в конкретной трудовой среде.

Таким образом, внедрение системы адаптации персонала позволит эффективно осуществить процесс приобщения нового сотрудника к трудовой деятельности в рамках определенной профессии, включить его в производственную деятельность, позволить ему усвоить условия и нормативы эффективности труда, действующих в трудовом коллективе [3].

Процесс адаптации должен способствовать формированию положительного отношения новых работников к организации, к своему подразделению и к порученному делу, что является неременным условием высоких показателей эффективности труда [4].

Список литературы

1. Колесниченко, Е.А Построение эффективной системы адаптации персонала предприятия / Е.А. Колесниченко, Я.Ю. Радюкова, В.Ю. Лапшин // Среднерусский вестник общественных наук. - 2017. - №6. – Режим доступа: URL: <https://postroenie-effektivnoy-sistemy-adaptatsii-personala-predpriyatiya> (дата обращения: 30.10.2018).
2. Управление персоналом: учебник и практикум / под ред. А. А. Литвинова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 498 с.
3. Романова, Ю.Ю. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации/ Ю.Ю. Романова // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. - 2015. - №1 (12). – Режим доступа: URL: <https://optimizatsiya-otbora-i-professionalnoy-adaptatsii-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 25.10.2018).

4. Горностаева Ж.В., Дуванская, Е.В. Алехина, Е.С. Организация и планирование деятельности предприятий сервиса / Учебное пособие / Ж.В. Горностаева, Е.В. Дуванская, Е.С. Алехина.-Ростов-на/Д: Феникс, 2016. - 317с.

УДК 331.1

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Харламова Юлия Павловна

магистрант

Чернышева Юлия Станиславовна

Научный руководитель, к.т.н., доцент кафедры

«Управление и предпринимательство»

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ

в г. Шахты

***Аннотация:** В статье раскрыты вопросы организации трудовой адаптации молодых сотрудников. Приведена характеристика основных видов адаптации молодых специалистов. Обозначены задачи программ трудовой адаптации*

***Abstract:** The article reveals the organization of labor adaptation of young employees. The characteristic of the main types of adaptation of young professionals. Denotes the tasks of labor adaptation programs.*

***Ключевые слова:** персонал, специалист, трудовая адаптация, управление персоналом, кадровый менеджмент.*

***Keywords:** personnel, specialist, labor adaptation, personnel management, personnel management.*

Трудовая адаптация - это один из основных инструментов в кадровом

менеджменте, который позволяет индивидууму приспособиться к окружающей среде и ее изменяющимися условиями, что обуславливает повышение эффективности его функционирования в будущем [1].

Для того чтобы вновь принятый сотрудник усвоил определенные знания, нормы и ценности, которые позволят ему считаться полноправным членом трудового коллектива, необходимо определенное время. В этой связи важно отметить, что трудовая адаптация – это многоступенчатый процесс занимающий определенное время.

Важнейшим стратегическим ресурсом и основной движущей силой развития любого предприятия является работающая молодежь (молодые работники).

Работающая молодежь состоит из граждан в возрасте от 14 до 30 лет, находящихся в соответствии с действующим российским законодательством в трудовых отношениях с каким-либо работодателем независимо от организационно-правовых форм и форм собственности [2].

Молодой специалист – это важный элемент в системе внутриорганизационных трудовых отношений. Современное российское законодательство не позволяет установить определенные границы статуса молодых специалистов, хотя в реальности к такой категории работников относится значительная по численности социальная группа молодежи, получающая профессиональное образование.

После прохождения процедуры отбора молодой работник неизбежно сталкивается с необходимостью адаптации в новом трудовом коллективе.

Согласно статистике, значительное количество принятых на работу молодых работников увольняются с предприятия именно в адаптационный период. В качестве базовых причин, по которым адаптация нового работника не наступает выделяют несоответствие индивидуальных ожиданий в области карьерного роста, социальной защищенности, условий труда тому, что компания ожидает от принятого молодого сотрудника: проявления личных и деловых качеств, соблюдения трудовой дисциплины и др. [3].

В кадровом менеджменте выделяют следующие виды трудовой адаптации

молодого персонала (рисунок 1).

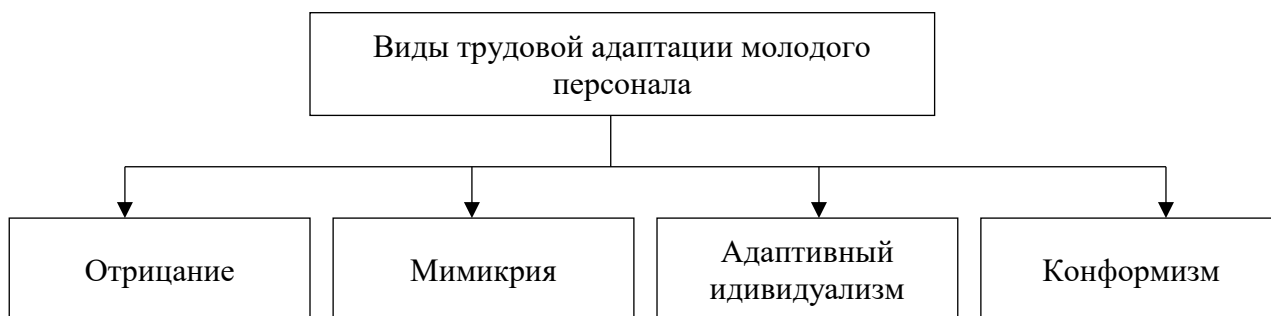


Рисунок 1 - Виды трудовой адаптации молодого персонала

Рассмотрим более подробно содержание каждого вида трудовой адаптации.

1. Отрицание. Новый сотрудник активно высказывает несогласие с ценностями компании, находится в явном противоречии с реальным состоянием дел. Чаще всего такой молодой работник увольняется в первый месяц работы.

2. Конформизм. Новый сотрудник полностью принимает ценности и нормы компании, готов подчиняться правилам внутреннего распорядка. Такие работники формируют основной массив трудового коллектива.

3. Мимикрия. Новый работник осуществляет соблюдение второстепенных норм при неприятии основных ценностей компании. Такие сотрудники формируют потенциальную группу риска, члены которой готовы в любой момент уволиться с предприятия.

4. Адаптивный индивидуализм. Новый сотрудник соглашается с основными нормами и ценностями компании при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет определенную индивидуальность, но при этом достаточно эффективно осуществляет свою трудовую деятельность.

Задача службы по управлению персоналом организации заключается в полной интеграции вновь принятых работников, а также выявлении сотрудников, скрывающих неприятие целей и задач компании при демонстрации внешней лояльности.

На вероятность добровольного ухода принятого молодого специалиста

существенное воздействие оказывает ряд объективных и субъективных факторов.

К объективным факторам можно отнести востребованность на рынке труда уникальных профессиональных компетенций определенного специалиста, реальное состояние рынка труда в целом и конкретной сферы предпринимательской деятельности в частности.

Субъективные факторы включают в себя степень удовлетворенности персонала текущим содержанием трудовых обязанностей, условиями и оплатой труда, перспективой карьерного роста [4].

Процессный подход при работе с молодыми сотрудниками, а также планирование перспективы их дальнейшей деятельности выступает в качестве основы для будущей адаптации, а также способствуют росту трудовой активности [5].

Оперативное включение молодых сотрудников в деятельность предприятия очень значимо для менеджмента персонала, так как от степени, сроков и результатов адаптации зависит эффективность последующей трудовой деятельности кадрового ресурса, его стабильность, уровень активности, состояние трудовой дисциплины и др.

Адаптация позволяет молодому специалисту развить соответствующие профессиональные компетенции в течение краткосрочного периода времени, а также влиться в кадровую и социальную структуру предприятия [6].

Исходя из вышеизложенного, необходимо сделать вывод о том, что поскольку молодой специалист - это молодой человек, находящийся в стадии становления, то программы адаптации должны не только способствовать облегчению вхождения его в трудовой коллектив, но и формировать ценности, необходимые компании и за счет этого способствовать экономической безопасности предприятия.

Список литературы

1. Петрова, Е.А. Методические подходы к оценке системы адаптации персонала/ Е.А. Петрова // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. - 2015.

- №3. – Режим доступа: URL: [https:// metodicheskie-podhody-k-otsenke-sistemy-adaptatsii-personala](https://metodicheskie-podhody-k-otsenke-sistemy-adaptatsii-personala) (дата обращения: 01.11.2018).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. № 2403-р. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года// [Сайт «government.ru»]. - Режим доступа: URL: <http://government.ru/docs/15965/> (дата обращения: 01.11.2018).

3. Иванов, С. Ю. Особенности адаптации выпускников на современном рынке труда в условиях изменяющегося социума / С.Ю. Иванов // Ценности и смыслы. - 2016. - №4 (44). – Режим доступа: URL: [https:// osobennosti-adaptatsii-vypusknikov-na-sovremennom-rynke-truda-v-usloviyah-izmenyayuschegosya-sotsiuma](https://osobennosti-adaptatsii-vypusknikov-na-sovremennom-rynke-truda-v-usloviyah-izmenyayuschegosya-sotsiuma) (дата обращения: 02.11.2018).

4. Локтюхина, Н.В. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы)/ Н.В. Локтюхина // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. - 2014. - №5 (71). – Режим доступа: URL: [https:// problemy-adaptatsii-molodezhi-na-rynke-truda-na-primere-goroda-moskvu](https://problemy-adaptatsii-molodezhi-na-rynke-truda-na-primere-goroda-moskvu) (дата обращения: 31.10.2018).

5. Шамин, А.А. Социально-управленческий аспект формирования трудовой мобильности молодежи/ А.А. Шамин // Власть. - 2013. - №7. – Режим доступа: URL: [https:// sotsialno-upravlencheskiy-aspekt-formirovaniya-trudovoy-mobilnosti-molodezhi](https://sotsialno-upravlencheskiy-aspekt-formirovaniya-trudovoy-mobilnosti-molodezhi) (дата обращения: 01.11.2018).

6. Горностаева Ж.В., Ершова С.И., Жидков В.Е., Баклакова В.В. К вопросу о современных подходах к обучению персонала организации с целью повышения уровня конкурентоспособности // Kant. - 2017. - № 2 (23). - С. 128-132.

УДК 331.101

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**Хачемизова Асиет Хасанова**

магистрант

Куличенко Мария Сергеевна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ДГТУ
в г. Шахты

***Аннотация:** В статье рассматриваются формы и методы стимулирования труда. Приведены определения материальной и нематериальной мотивации. Сделаны выводы о роли мотивации в управлении персоналом организации.*

***Abstract:** The article discusses the forms and methods of stimulating labor. The definitions of material and non-material motivation are given. Conclusions are made about the role of motivation in the management of an organization's personnel.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, персонал, мотивация труда, стимулирование труда, кадровый менеджмент.*

***Keywords:** personnel management, personnel, labor motivation, labor incentives, personnel management.*

Мотивация и стимулирование персонала выступают основными средствами обеспечения рационального использования ресурсов, а также мобилизации имеющегося кадрового потенциала конкретного предприятия.

Стимулирование труда может осуществляться, как в материальной, так и нематериальной форме. Классификация форм стимулирования представлена на рисунке 1 [1].



Рисунок 1 – Формы стимулирования труда [1]

Материальное стимулирование представляет собой систему, имеющую денежное или материально–вещественное выражение. Базовым элементом данной системы выступает заработная плата, обуславливающая эффективность труда.

В системе денежной мотивации могут присутствовать бонусы, премии, участие в капитале акционерного общества и др. Неденежная форма предполагает оплату путевок, ценные подарки и т.д.

Нематериальные стимулы способствуют удовлетворению психологических потребностей сотрудника. Их цель направлена на моральное воздействие за счет создание вокруг персонала организации атмосферы социальной гармонии. К средствам нематериальной мотивации относят: объявление благодарности, поздравлений, награждение грамотами и наградами.

Границы материального и нематериального стимулирования выражаются через статусные отличия, под которыми понимаются стимулы, которые получает сотрудник, занимающий определенное социальное положение в организации, например, отдельный рабочий кабинет.

Формы стимулирования в рамках предприятия необходимо рассматривать через понятие компенсационного пакета, представляющего собой комплекс положений об оплате труда и премировании, а также льгот для сотрудников,

разрабатываемых организацией самостоятельно [2].

Основной целью компенсационного пакета является стимулирование трудового поведения работников в направлении достижения конкретных задач организации.

Исходя из этого, могут быть определены следующие цели системы компенсации: привлечение работников в организацию, сохранение коллектива, стимулирование производительного поведения, соответствие требованиям законодательства и др.

Наиболее часто в систему компенсаций включена основная и дополнительная часть. Основную часть системы составляет заработная плата работника, а дополнительную – это льготы, которые ему предоставляет организация [2].

Использование форм стимулирования зависит от того, к какому типу относится данный работник по форме мотивации. Стимулирование позволяет повысить мотивацию через сосредоточение работниками усилий в той сфере, которая является наиболее важной для определенного предприятия.

Различают следующие виды мотивации: положительная и отрицательная; внешняя и внутренняя; общекорпоративная, включающая групповую и индивидуальную; самомотивация.

Положительная мотивация способствует получению положительного эффекта, а отрицательная мотивация воздействует через отрицание, например, использование в практике предприятия доски почета [2].

Внешняя мотивация предполагает использование внешнего окружения, входящего в систему интересов организации, например, участие в региональном конкурсе, признание заслуг работника на уровне, отличном от уровня самой компании. Внутренняя система направлена на использование ресурсов самого предприятия и использование по отношению к работнику, например, вручение почетных грамот.

Методы мотивации персонала представляют собой способы управленческих воздействий на персонал для достижения целей предприятия.

Методы мотивации персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от действующей на предприятии системы стимулирования, а также общей системы управления и особенностей функционирования организации в целом. Применение методов стимулирования воздействуют на сознание работников, позволяя осуществлять социальное стимулирование трудовой деятельности.

Классификация методов мотивации предполагает выделение следующих групп: организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы. Эта классификация базируется на мотивационной ориентации методов управления и представлена на рисунке 3 [3].

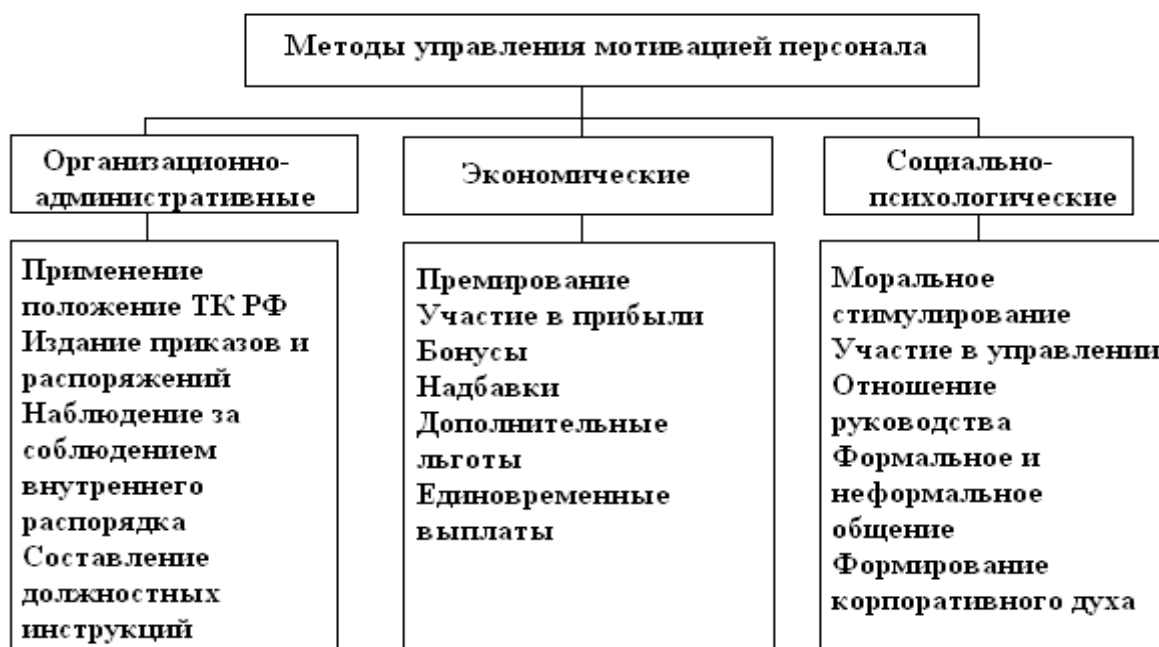


Рисунок 3 – Классификация методов управления мотивацией персонала [3]

Экономические методы управления мотивацией, обусловленные экономическими стимулами предусматривают ориентацию работников на выполнение определенных показателей, и осуществление после выполнения экономического вознаграждения за полученные результаты работы.

Применение экономических методов обусловлено формированием плана работы, контролем его осуществления, а также системой оплаты труда, предусматривающей поощрение за определенное количество и качество труда и

применение санкций за несоответствующее его количество и низкое качество.

В современных условиях, экономические методы управления позволяют повысить действенность и результативность экономических стимулов, что дает возможность коллективу предприятия наиболее полно сочетать личные интересы с целями развития организации [4].

Организационно-административные методы базируются на директивных указаниях, властной мотивации, основанной на подчинении трудовому законодательству. Эти методы охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль.

В системе управления властной мотивации отводится важная роль, которая предполагает четкое определение прав и обязанностей руководителей и подчиненных, при которых исполнение распоряжения руководства является обязательным для подчиненных.

Властная мотивация обуславливает формирование условий для организации и взаимодействия, а сами организационно–распорядительные методы направлены на повышение эффективности деятельности управления, основанного на его научной организации.

Использование социально-психологических методов предполагает повышение социальной активности работников компании.

В системе стимулирования труда заработная плата является главным источником повышения благосостояния работников предприятия.

Многие авторы предполагают, что материальные и нематериальные формы стимулирования являются равноценными, но степень их воздействия обусловлена уровнем развития экономики, материальным положением, полом и возрастом определенного сотрудника предприятия [4].

Список литературы

1. Шабельник, Л.С. Политика мотивации и основные моменты технологии формирования мотивационного механизма/ Л.С. Шабельник, Ж.В. Горностаева//

Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сб. ст. Международной научно-практической конференции. -Уфа: Аэтерна, 2016 - С. 238-241.

2. Кибанова, А.Я. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. Кибанова А.Я. – М.: ИНФРА-М, – 2011. – 360 с.

3. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента: учебник для вузов/ Э.А. Уткин. - М.: Эксмо, 2011. – 216 с.

4. Комиссарова, Т. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2008. – 312 с.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 621.3

ТРАНСПОРТИРОВКА ЖИДКОГО МЕТАЛЛА С ПОМОЩЬЮ МГД-НАСОСА

Плотников Дмитрий Сергеевич

студент 4 курса Сибирского федерального университета,

Янчукович Павел Андреевич

студент 1 курса магистратуры Сибирского федерального университета,

Иванюков Игорь Вячеславович

студент 1 курса магистратуры Сибирского федерального университета,

г. Красноярск, РФ

***Аннотация:** в представленной статье приведены результаты исследования работы МГД- насоса жидкого металла. Данное исследование проводилось на рабочей учебной физической модели. Измерительные датчики подключены к компьютеру и результаты измерений выведены в программы «LabVIEW SignalExpress». Для измерения скорости движения жидкого металла использовались ультразвуковые датчики.*

***Ключевые слова:** Электротехника, электроника, лабораторный практикум, датчик CO_2 , реле.*

***Keywords:** electrical engineering, electronics, laboratory workshop, sensor CO_2 , relay.*

Введение

Транспортировка расплава металлов является неотъемлемым звеном

технологических процессов в литейном производстве. На различных этапах цикла производства алюминиевых сплавов и изделий на их основе требуется перемещение жидкого металла из одной емкости в другую с одновременной компенсацией тепловых потерь. Для выполнения этих задач используются каналные насосы различного типа. В зависимости от того, каким образом обеспечивается электромагнитное воздействие на жидкий металл, МГД-насосы подразделяются на кондукционные и индукционные, которые в свою очередь имеют множество конструктивных разновидностей. В данной работе рассматривается кондукционный МГД-насос трансформаторного типа

Устройство и принцип работы модели

Физическая модель МГД-насоса трансформаторного типа для транспортировки жидкого металла (рисунок 1) включает в себя канал 1, две разветвленные магнитные цепи, состоящие из магнитопроводов 2 и катушек 3.

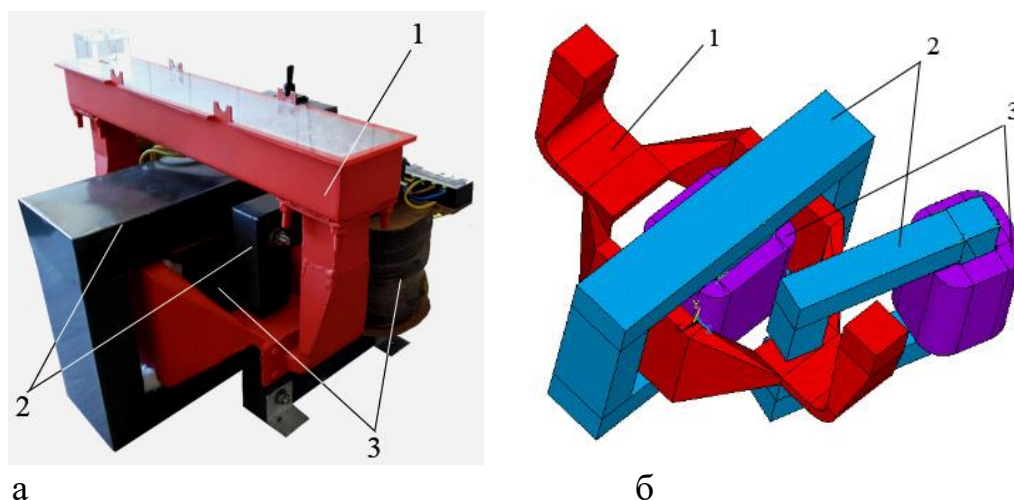


Рисунок 1. Физическая модель МГД-насоса трансформаторного типа (а); математическая модель МГД-насоса трансформаторного типа (б)

При подключении установки к сети, первичная магнитная цепь создает магнитный поток, пронизывающий жидкий металл в канале 1. Магнитный поток индуцирует токи. Вторичная цепь необходима для создания дополнительного магнитного потока, замыкающегося по магнитопроводу через жидкий металл. При взаимодействии тока с магнитным потоком возникают силы, приводящие металл в движение.

Получение экспериментальных данных

Для создания вращающегося магнитного поля данная установка подключается к двухфазной сети с частотой $f=50$ Гц, используя два лабораторных автотрансформатора (ЛАТР), подключенных ко вторичной обмотке понижающего трехфазного трансформатора. Один ЛАТР подключен к линейному напряжению 220 В, а другой ЛАТР подключен к фазному напряжению 127 В, фаза которого сдвинута относительно линейного напряжения на 90° тем самым обеспечиваем вращающееся магнитное поле.

Пример выведения экспериментальных данных в программе «LabVIEW SignalExpress» представлен на рисунке 2, данные показаны в виде осциллограммы.

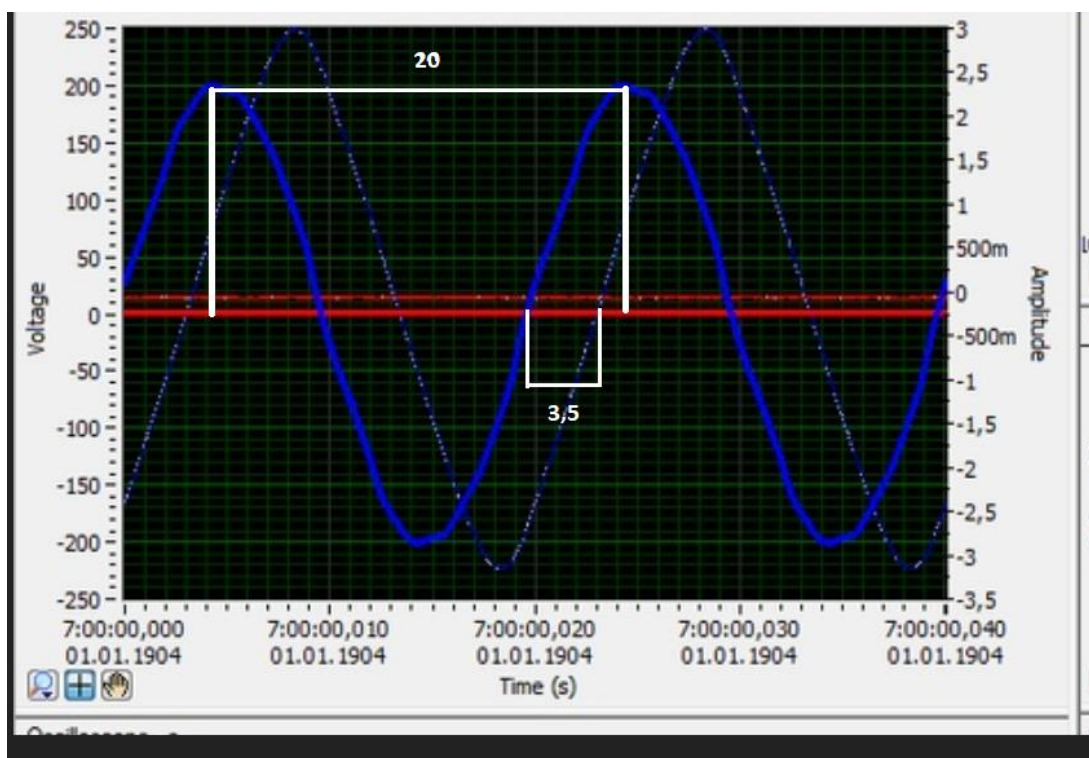


Рисунок 2. Диаграмма U и I

По диаграмме (рис.2) находится $\cos \varphi$

$$\varphi = \arccos\left(\frac{3,5 \cdot 4}{20}\right) = 50^\circ$$

Все полученные данные заносятся в таблицу 1.

Таблица 1. Экспериментальные данные

I, A	U, B		$\cos \varphi$
1,03	80,9		0,42
2	141,5		0,42
3	185,2		0,42

С помощью ультразвукового датчика скорости были измерены скорости течения жидкого металла, полученные данные приведены в таблице 2.

Таблица 2. Зависимость скорости потока от величины тока

I, A	$v, м/с$
1.03	0.2
2	0.35
3	0.5

Заключение

МГД-Насосы нашли широкое применение в металлургии и атомной энергетике. В литейной металлургии они позволили улучшить технологические процессы производства металла, уменьшить издержки при его производстве с улучшением качества самого металла. В атомной энергетике подобные МГД-насосы крайне необходимы, без них не возможна циркуляция теплоносителя-расплавленного металла по энергоблокам.

Список литературы

1. Верте Л.А. Магнитная гидродинамика в металлургии. «Металлургия», 1975, 288 с.
2. Вольдек А.И. Индукционные магнитогидродинамические машины с жидкометаллическим рабочем телом. Л, «Энергия», 1970, 272 с.
3. Магнитогидродинамические насосы для жидких металлов/ Полищук В.П., Цим М.Р., Горн Р.К. и др.; Отв. Реж Ефимов В.А.; АН УССР. Ин-т проблем литья.- Киев: Наук. думка 1989. – 256 с.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 349.22

УРЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПОСРЕДСТВОМ МЕДИАЦИИ И ТРЕТЕЙСКОЙ ПРОЦЕДУРЫ

Максимкина Екатерина Владимировна

Власенкова Евгения Сергеевна

Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина,
город Сыктывкар

***Аннотация:** В статье рассматриваются такие методы разрешения индивидуальных трудовых споров, как медиация и третейская процедура. Приведены их основные характеристики, и сделан вывод о преимуществе метода медиации над третейской процедурой.*

***Annotation:** In this article you can examine methods of permissions of individual controversies such as a mediation and an arbitral procedure. General performances are given here and deduced an inference of vantage of the method of mediation of the arbitral procedure.*

***Ключевые слова:** трудовое право, индивидуальные трудовые споры, досудебное регулирование, медиация, третейская процедура.*

***Keywords:** the law of employment, individual labor disputes, the prejudicial regulation, the mediation, the arbitral procedure.*

Индивидуальный трудовой спор можно рассматривать как разногласие, возникшее между работником и работодателем, основанное на вопросах о применении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров [1, ст. 381].

Трудовые споры целесообразно решать еще на стадии их появления. Причинами возникновения таких споров могут служить разнообразные факторы. Одним из них является неправильное составление локальных нормативных актов, обусловленное незнанием работодателя законодательства или намеренным его несоблюдением.

Проблема в оформлении трудовых отношений заключается в том, что они либо оформляются фрагментарно, либо не оформляются совсем. Кроме того, всегда необходимо помнить, что в предупреждении трудовых споров важен такой фактор, как добросовестность работодателя, так как его деятельность в этом случае будет ориентирована на работника. А это значит, что он будет не заинтересован в возникновении конфликтов, то есть будет готов идти на компромисс. А это является немаловажным условием для комфортного решения возникающих проблем в досудебном порядке.

Процесс разрешения индивидуального трудового спора может быть произведен двумя способами: либо непосредственным соглашением, достигнутым между сторонами, либо разрешение конфликта с участием посредника. Последний осуществляется путем передачи разногласий на рассмотрение третьего лица с предоставлением ему права на вынесение решения, обязательного для обеих спорящих сторон. При этом выбор первого варианта решения противоречий не исключает возможность использования второго. Другими словами, участники индивидуального трудового спора могут выбрать на свое усмотрение как один из указанных вариантов, так и оба. Таким образом, вышеуказанную систему можно рассматривать в рамках единой процедуры урегулирования споров, которая называется примирительно-третейской [3, с. 2].

Одним из средств досудебного разрешения споров через посредника является медиация – способ урегулирования споров при содействии медиатора, посредника, на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [2, ст. 2].

Пушкина Т.Н. приводит преимущества медиации. Первым является такой «плюс», как экономия средств. Здесь говорится и о материальных, и о нематериальных. Например, время, деньги, эмоциональные силы участников спора и т.д. Вторым преимуществом выступает конфиденциальность процесса. Известно, что законодательство Российской Федерации предусматривает гласность судебного разбирательства; в то время как в случае с применением процедуры медиации конфликты не привлекают внимание третьих лиц, а потому имеют индивидуальный, конфиденциальный характер. Кроме того, соглашения, принятые в результате применения медиации носят более долговечный результат, способный отвечать реальному положению дел [5, с. 159].

Медиатор помогает избежать обострения конфликта, упрощает участникам спора поиск средств и методов его решения. Деятельность медиатора направлена на разрешение спора, а также предотвращение такого развития событий, при котором дальнейшее взаимодействие сторон в рамках трудовых правоотношений попросту станет невозможным. Здесь необходимо показать участникам конфликта важность стремления к компромиссу, помочь им осознать стабильность трудовых отношений. Хотя, конечно, необходимо более активное правовое воспитание, в том числе и на уровне предприятия, чтобы участники трудовых правоотношений понимали преимущества такого альтернативного способа разрешения трудовых споров, как медиация.

Профессиональный медиатор не связан симпатиями к той или иной стороне [4, с. 43]. Его мнение остается нейтральным к любому участнику индивидуального трудового спора. Если он увидит, что одна из сторон не готова к разрешению конфликта, то он может отложить переговоры по своей инициативе.

Особой внесудебной процедурой урегулирования трудовых споров является третейская процедура [3, с. 6]. Решение споров в порядке третейского производства значительно отличается от порядка медиации. В третейской процедуре процесс более формализован и регламентируется законодательством. Ко всему прочему, решение, принятое в результате третейской процедуры, обязательно

для исполнения всеми участниками спора и обеспечено принудительной силой государства.

Третейская процедура не может быть применена без существования органов, рассматривающих соответствующие трудовые споры. Такие органы «могут создаваться для рассмотрения конкретного спора или быть постоянно действующими». [3, с. 4]

Таким образом, досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров в целом характеризуется деформализацией, демократизмом, отсутствием отрицательного эффекта судебного общения, максимальном участии сторон в поиске оптимального решения противоречий. Кроме того, при этом сохраняются партнерские отношения и деловая репутация участников спора.

Медиация и третейская процедура – это методы урегулирования индивидуальных трудовых споров с помощью посредника. Их сущность одинакова (и медиация и третейская процедура подразумевают участие в разрешении спора третьего лица), однако при этом они отличаются процессом осуществления своих функций. Кроме того, процесс третейского разбирательства четко регламентируется законодательством, а потому он является более формальным; из этого следует, что и юридическая сила вынесенного решения будет отличаться – оно будет обязательным для выполнения всеми сторонами спора. Исходя из этого, считаем целесообразным стремиться к разрешению спора именно посредством медиации, так как используя этот метод, найти решение, устраивающее обе стороны конфликта, представляется более реальным.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1.
2. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ от 23.07.2013 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. от 01.09.2013). Ст. 2.

3. Сафонов В.А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров // СПС Консультант Плюс (дата обращения 10.10.2018).

4. Грабовский И.А., Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. № 18. С. 42–46.

5. Пушкина Т.Н. Понятие и значение медиации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2017. Т. 27. № 3. С. 159-163.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В РАННЕМ ВОЗРАСТЕ

Никитина Эдита Эдуардовна

воспитатель

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

Центр развития ребенка Детский сад № 7 «Улыбка» города Бирска

муниципального района, Бирский район

Республики Башкортостан

***Аннотация:** Привычка к здоровому образу жизни — это главная, основная, жизненно важная привычка; уже в раннем возрасте ребенку надо дать понимание о ценности здоровья, приучить самостоятельно и активно формировать, сохранять и преумножать свое здоровье. Поэтому дошкольное учреждение и семья призваны в дошкольном детстве, заложить основы здорового образа жизни, используя различные формы работы.*

***Ключевые слова:** здоровый образ жизни, культурно-гигиенические навыки, воспитание, ранний возраст.*

Кто из родителей не хотел бы видеть своих детей здоровыми и стройными? Безусловно, об этом мечтают все родители. Но часто родители не принимают во внимание, что одним из важнейших условий для поддержания здоровья ребенка, особенно младшего возраста, является наличие у них культурно – гигиенических навыков.

Культурно-гигиенические навыки — важная составная часть культуры поведения. Необходимость опрятности, содержание в чистоте лица, тела, прически,

одежды, обуви, продиктована не только требованиями гигиены, но и нормами человеческих отношений. Дети должны понимать, что в соблюдении этих правил проявляется уважение к окружающим, что любому человеку неприятно касаться грязной руки или смотреть на неопрятную одежду. Неряшливый человек, не умеющий следить за собой, своей внешностью, поступками, как правило, небрежен в работе. Поэтому формирование у детей культурно-гигиенических навыков является одной из важнейших задач воспитания.

Ранний возраст является наиболее благоприятным периодом для формирования осознанного отношения детей к своему здоровью и физическим возможностям. Для того, чтобы облегчить ребенку освоение новых навыков, необходимо делать этот процесс доступным, интересным и увлекательным. В своей работе при формировании культурно – гигиенических навыков у детей раннего возраста применяю показ, пример, объяснение. Хорошо помогают осваивать правила гигиены дидактические игры. Все это провожу в игровой форме. Широко использую художественное слово, народный фольклор (потешки, прибаутки, рассказы, стихи). Все это создает положительный настрой у детей в процессе выполнения действий культурно - гигиенических навыков.

Существенной частью педагогического процесса по формированию культурно-гигиенических навыков у детей раннего возраста являются игры - занятия с куклой. Ниже представляем конспект занятия по формированию культурно-гигиенических навыков «Умоем куклу Катю».

Воспитание культурно-гигиенических навыков у детей – первооснова всей дальнейшей работы и основа для развития физически крепкого ребенка. Наша задача помочь ребенку как можно раньше понять непреходящую ценность здоровья, осознать цель его жизни, побудить ребёнка самостоятельно и активно формировать, сохранять и приумножать свое здоровье.

Список литературы

1. Дуброва, В.П. Педагогическая практика в детском саду: В.П. Дуброва,

Е.П. Милашевич. - М.: издат. центр «Академия», 2008. – 123 с.

2. Зибзеева В.А. Организация режимных процессов в ДОУ. – М.: Сфера, 2007.

3. Урунтаева Г.А., Афонькина Ю.А. Как приобщить малыша к гигиене и самообслуживанию. – М.: Просвещение, 1997.

Конспект занятия по формированию культурно-гигиенических навыков во второй группе раннего возраста

«Научим куклу Катю умываться»

Цель:

Продолжать формировать культурно-гигиенические навыки.

Задачи.

1. Формировать привычку мыть руки и лицо по мере загрязнения, насухо вытирать лицо и руки личным полотенцем, пользоваться расческой.

2. Дать первоначальные представления о том, что здоровье зависит от чистоты тела.

3. Продолжать учить с помощью взрослого приводить себя в порядок.

4. Воспитывать опрятность, аккуратность, формировать желание быть чистым и опрятным.

5. Развивать речевую активность, координацию движений в процессе проговаривания потешек.

Оборудование: кукла Катя, зайчик, таз, лейка с теплой водой, мыло, полотенце, подарок кукле: полотенце, мыло.

Словарная работа: мыльница, намыливать, вытирать, аккуратная, опрятная, чистая, красивая, душистое, гладкое, мягкое.

Ход занятия

1 часть.

Воспитатель. Дети, посмотрите, кто к нам приехал! Кукла Катя! Катя, ты такая чумазая! И руки измазала, и лицо! Посмотри, у нас все дети чистые и

опрятные! Дети, что может случиться, если не мыть руки и лицо?

Дети. Можно заболеть.

В. Правильно. Катя, посмотри, и зайка наш беленький и чистенький. Дети, как вы думаете, почему он такой чистый? Правильно он каждый день умывается с МЫЛОМ.

В. Сейчас зайка нам покажет, как он это делает, а мы ему поможем. Будем вместе с зайчиком умываться.

Пальчиковая игра «Белый зайка умывается».

Белый зайка умывается, (умываем лицо)

Нам всем улыбается! (улыбаемся друг другу)

Ай лады, лады, лады, (хлопаем в ладоши)

Не боится он воды. (хлопаем по воздуху)

В. Катя, наши ребята умеют мыть руки и лицо, они научат тебя умываться! И ты будешь чистой и опрятной.

В. Ребята, давайте расскажем кукле Кате, как надо правильно мыть руки. Что сначала мы делаем?

Д. Надо закатать рукава, чтобы не намочить рубашку, платье.

В. Правильно, нужно закатать рукава. Катя, давай я закатаю тебе рукава.

Воспитатель вместе с детьми произносит слова потешки.

Руки надо с мылом мыть,

Рукава нельзя мочить.

В. Рукава закатали. А потом что делаем?

Д. Мочим руки водой. Давайте польем из леечки Кате на руки. Артем, помоги мне. Водичка теплая, чистая, прозрачная.

В. Дети, что Кате нужно взять, чтобы чисто вымыть руки и лицо?

Д. Нужно взять мыло.

В. Амир, подай, пожалуйста, мыло из мыльницы. Посмотрите, какое мыло?

Д. Гладкое, белое, душистое.

В. Потрогай, какое мыло? (гладкое) Понюхай (душистое). Какого цвета?

(белое).

В. Давай, Катя, мы с тобой намылим руки и лицо. А Сережа нам поможет.

В. Что нужно дальше сделать?

Д. Потереть одну ладошку о другую.

В. Что теперь надо сделать?

Д. Полить водой и смыть мыло.

В. Мы умыли Катю, стала она чистая, но мокрая. Что нам нужно, чтобы Катю вытереть?

Д. Полотенце.

В. А полотенце какое?

Дети. Красивое, мягкое, сухое.

В. Азалия, возьми полотенце и вытри Кате лицо и руки. Молодец.

В. Ах, какая Катя стала чистая, красивая, опрятная!

В. Дети, давайте вместе с Катей поиграем «Водичка, водичка!».

Дети вместе с воспитателем проговаривают потешку, сочетая движения со словами.

Водичка, водичка!

Умой моё личико, (умываем лицо)

Чтобы глазки блестели, (протираем глаза)

Чтобы щечки краснели, (умываем щечки)

Чтоб смеялся роток, (улыбаемся друг другу)

Чтоб кусался зубок. Ам!

Молодцы ребята, умылись, стали чистые.

В. Дети, а для чего нужно умываться каждый день с мылом?

Д. Чтобы быть здоровыми, не болеть!

В. Кукла Катя говорит вам «Спасибо» за то, что вы научили её умываться.

Дети садятся на стулья

В. Дети, давайте подарим Кате мыло и полотенце.

В. Возьми, Катя, подарок и всегда мой руки и лицо. И ты будешь красивая,

аккуратная, здоровая. Оставайся у нас, Катя. А мы тебя причешем.

Посадить куклу рядом с зайчиком.

УДК 378

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЭКОНОМИСТОВ

Рудина Татьяна Владимировна

кандидат педагогических наук, старший преподаватель
Самарский государственный университет путей сообщения,
г. Самара, Россия

***Аннотация:** При подготовке каждого современного специалиста изучение курса высшей математики выходит на первый план. Особенно это касается студентов экономических специальностей. Профессиональный характер задачи, заложенный в ее тексте, побуждает студента к использованию полученных на занятиях знаний при решении практических задач.*

***Abstract:** When preparing each modern specialist, the study of the course of higher mathematics comes to the fore. This is especially true of students of economic specialties. The professional nature of the problem, laid down in its text, encourages the student to use the knowledge gained in the classroom in solving practical problems.*

***Ключевые слова:** профессионально направленное обучение, профессиональный характер задачи.*

***Keywords:** professionally directed training, professional nature of the task.*

При подготовке каждого современного специалиста изучение курса высшей математики выходит на первый план. Однако не каждый студент способен

оценить необходимость получения знаний по рассматриваемому предмету [1].

Реализация профессионально направленного обучения математике студентов экономистов связана с решением трех основных проблем [2]:

- определение его целей и содержания,
- отбор средств организации усвоения содержания,
- повышение мотивации изучения математики.

Практическая и профессиональная значимость в изучении учебного материала является мотивом, который стимулирует интерес к изучению курса высшей математики.

Рассматривая профессиональную направленность обучения следует помнить, что содержание учебного материала и организация его усвоения, должна соответствовать системной логике построения процесса обучения курса высшей математики, моделирующей практические и познавательные задачи.

Профессиональный характер задачи, заложенный в ее тексте, побуждает студента к использованию полученных на занятиях знаний при решении практических задач. При составлении задач с профессиональной направленностью следует основываться на знаниях и умениях по высшей математике, которые непосредственно связаны с будущей специальностью. В этом случае профессиональные задачи способствуют развитию познавательного интереса будущего специалиста и фокусируют его внимание на применении высшей математики в процессе получения экономической специальности [3].

Приведем пример задачи профессиональной направленности для студентов экономических специальностей [4]:

Предприятие выпускает 4 вида изделий с использованием 4-х видов сырья. Нормы расходов сырья даны как элементы матрицы A :

$$A = \begin{pmatrix} 2 & 3 & 4 & 1 \\ 1 & 2 & 5 & 6 \\ 5 & 2 & 5 & 1 \\ 4 & 3 & 2 & 2 \end{pmatrix}. \text{ В матрице } A \text{ столбцы определяют виды сырья, а строки –}$$

виды изделий.

Требуется найти общие затраты на сырье и его транспортировку при условии заданного вектор-плана выпуска продукции $\bar{q}=(50, 65,30,45)$, если известны себестоимости каждого вида сырья и его доставки (соответственно 4,5,6,7 и 2,3,1,2 ден. ед.).

Составим матрицу себестоимостей сырья и его доставки (соответственно 1-я и 2-я строки):

$$C = \begin{pmatrix} 4 & 5 & 6 & 7 \\ 2 & 3 & 1 & 2 \end{pmatrix} \text{ и рассмотрим поэтапное решение задачи, приведенное в}$$

таблице 1:

Таблица 1

Учебные элементы	Последовательность действий
Y ₁₁ – отражение на уровне узнавания	Представляет собой понимание того, требуется найти общие затраты на сырье и его транспортировку.
Y ₁₂ – отражение на уровне воспроизведения	Первоначально следует транспонировать матрицу себестоимостей сырья и его доставки – матрицу C.
Y ₁₃ – отражение на уровне применения	Найти произведение матриц норм расходов сырья A и транспонированной матрицы себестоимостей сырья и его доставки C ^T
Y ₂₁ – осмысление на уровне узнавания	Матрицу вектор-план выпуска продукции \bar{q} умножить на произведение матриц A и C ^T
Y ₂₂ – осмысление на уровне воспроизведения	Транспонированная матрица – это матрица, у которой строки переходят в столбцы, а столбцы в строки.
Y ₂₃ – осмысление на уровне применения	Найти произведение матриц A и C ^T . P= A*C ^T .
Y ₃₁ – алгоритмирование на уровне узнавания	$C^T = \begin{pmatrix} 4 & 2 \\ 5 & 3 \\ 6 & 1 \\ 7 & 2 \end{pmatrix}$
Y ₃₂ – алгоритмирование на уровне воспроизведения	$P = \begin{pmatrix} 2 & 3 & 4 & 1 \\ 1 & 2 & 5 & 6 \\ 5 & 2 & 5 & 1 \\ 4 & 3 & 2 & 2 \end{pmatrix} * \begin{pmatrix} 4 & 2 \\ 5 & 3 \\ 6 & 1 \\ 7 & 2 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 34 & 19 \\ 86 & 25 \\ 67 & 23 \\ 57 & 23 \end{pmatrix}$
Y ₃₃ – алгоритмирование на уровне применения	$\bar{q} * P = (50 \ 65 \ 30 \ 45) * \begin{pmatrix} 2 & 3 & 4 & 1 \\ 1 & 2 & 5 & 6 \\ 5 & 2 & 5 & 1 \\ 4 & 3 & 2 & 2 \end{pmatrix} * \begin{pmatrix} 4 & 2 \\ 5 & 3 \\ 6 & 1 \\ 7 & 2 \end{pmatrix}$

Y ₄₁ – контролирование на уровне узнавания	$\bar{q} * P = (50 \ 65 \ 30 \ 45) * \begin{pmatrix} 34 & 19 \\ 86 & 25 \\ 67 & 23 \\ 57 & 23 \end{pmatrix}$
Y ₄₂ – контролирование на уровне воспроизведения	$(50*34 + 65*86 + 30*67 + 45*57 \ 50*19 + 65*25 + 30*23 + 45*23)$
Y ₄₃ – контролирование на уровне примен.	Окончательный ответ имеет вид: (11865 4300)

Ответ: (11865 4300), таким образом суммарные затраты сырья составляют 11865 ден. ед., затраты на доставку сырья составляют 4300 ден. ед.

Список литературы

1. Рудина Т.В. Профессионально-направленный аспект учебно-методического пособия для самостоятельной работы / Т.В. Рудина // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета имени академика С. П. Королева (научно-исследовательский университет) – 2011. – В3(27), Ч. 2 – С. 357–365.

2. Никаноркина Н. В. Профессионально ориентированные задачи как средство осуществления профессионально направленного обучения математике студентов экономических вузов // Молодой ученый. — 2014. — №13. — С. 276-279. — URL <https://moluch.ru/archive/72/12300/> (дата обращения: 05.11.2018).

3. Рудина, Т.В. Развитие профессионализма будущих инженеров в процессе математической подготовки / Т.В. Рудина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Нижний Тагил, 28–29 января 2011г. – С. 90–93.

4. Рудина, Т.В. Организация самостоятельной работы студентов на основе матричной модели познавательной деятельности при изучении линейной алгебры: учебно-методическое пособие / Е.Н. Рябинова, Т.В. Рудина, В.П. Кузнецов. – Самара: «Издательство СамГУПС», 2011. – 160 с.

«Актуальные вопросы науки и практики»
II Международная научно-практическая конференция
Научное издание

Научно-исследовательский центр «Иннова»
353440, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 13.11.2018 г.
Объем 1,50 Мбайт. Электрон. текстовые данные