

Научно-исследовательский центр «Иннова»



# **НАУКА И ТЕХНОЛОГИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ИННОВАЦИИ**

Сборник научных трудов по материалам  
II Международной научно-практической конференции,  
28 сентября 2019 года, г.-к. Анапа

Анапа  
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

НЗ4

**Ответственный редактор:**

Скорикова Екатерина Николаевна

**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).

**НЗ4 Наука и технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации.**

Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 28 сентября 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (НИЦ «Иннова»), 2019. - 52 с.

**ISBN 978-5-95283-159-9**

В настоящем издании представлены материалы II Международной научно-практической конференции «Наука и технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации», состоявшейся 28 сентября 2019 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других 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](http://www.innova-science.ru).

**УДК 00(082) + 001.18 + 001.89**

**ББК 94.3 + 72.4: 72.5**

© Коллектив авторов, 2019.

© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО

**ISBN 978-5-95283-159-9**

(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ

#### БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА

#### В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

*Сайфидинов Бурхонидин*

*Кичигина Анастасия* ..... 5

#### УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СБОРЕ

#### БУМАЖНЫХ ОТХОДОВ

*Сайфидинов Бурхонидин*

*Копьрин Андрей Борисович*..... 10

#### ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

*Махно Никита Сергеевич*

*Сайфидинов Б.С.*..... 15

#### ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТ БАБОЧКИ

*Попкова К. А.*..... 24

#### СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТА

#### ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Голушко Евгения Владимировна, Эмзаева Хеди Руслановна*

*Меликян Ангелина Грантовна*

*Юрин Иван Юрьевич*..... 28

### МЕНЕДЖМЕНТ

#### РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

#### НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И ОСОБЕННОСТИ

#### ЕЕ ВНЕДРЕНИЯ

*Котов Максим Олегович*

*Боровлёва Дарья Станиславовна*..... 34

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ****ПРОБЛЕМЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОБЛАСТИ  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКСПЛУАТАЦИОННОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ АЭРОПОРТА**

*Приходько Николай Константинович* ..... 43

**ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ****ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ДОБРОВОЛЬНОМ  
ОТКАЗЕ ОТ ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРИ СОУЧАСТИИ**

*Хозяинов Всеволод Петрович*..... 48

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 330

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

**Сайфидинов Бурхонидин**

кандидат экономических наук, доцент

**Кичигина Анастасия**

студент

Российский государственный профессионально-педагогический университет,  
г. Екатеринбург

***Аннотация:** в статье рассматривается цель и реализация политики в области бережливого производства, основные понятия. Также определены основные экономические проблемы при внедрении бережливого производства в образовательное учреждение.*

***Ключевые слова:** бережливое производство, недостаток финансирования, бюджет, эффективность.*

***Abstract:** the article discusses the purpose and implementation of the policy in the field of lean production, the basic concepts. Also, the main economic problems at introduction of lean production in educational institution are defined.*

***Key words:** lean production, lack of financing, budget, efficiency.*

Японцы всегда стремятся увеличить качество своей продукции и именно от них впервые пошло понятие Бережливое производство. Концепцию бережливого производства разработал японские предприниматель и инженер компании

Toyota, Тайити Оно с Сигео Синго. Данная концепция подразумевает включение каждого сотрудника в процесс оптимизации производства [2].

Разберемся что же такое бережливое производство и на что оно направлено. Как указано в ГОСТ Р 560020 -2014 Бережливое производство (lean production) – концепция организации бизнеса, ориентированная на создание привлекательной ценности для потребителя путем формирования непрерывного потока создания ценности с охватом всех процессов организации и их постоянного совершенствования через вовлечения персонала и устранения всех видов потерь [1].

Концепция бережливого производства становится популярнее не только на промышленных предприятиях, но и внедряется в медицинские и образовательные организации. В образовательной организации обучающегося можно отнести к «продукту» создающегося во время учебного процесса, получая при этом знания, умения и сформированные общие и профессиональные компетенции.

Целью политики в области бережливого производства является построение эффективной системы управления образовательным процессом, обеспечивающим максимальное сокращение времени за счет исключения всех видов потерь, не создающих добавленной ценности потребителю и заинтересованным сторонам.

Политика в области бережливого производства направлена на:

– создание ценности для потребителя и всех заинтересованных сторон на всех этапах жизненного цикла предоставления образовательной услуги с целью обеспечения конкурентоспособности;

– обеспечение соответствия системы менеджмента бережливого производства колледжа требованиям национальных стандартов в области бережливого производства, локальных нормативных актов колледжа;

– выполнение обязательств «точно в срок» на всех уровнях управления и по всей цепочке создания ценностей для потребителей и всех заинтересованных сторон;

- обеспечение визуализации и прослеживаемости процесса создания потока ценностей путем оперативного реагирования на возникновение несоответствий, обеспечение прозрачности распределения ответственности сотрудников;
- поддержание и постоянное совершенствование образовательного процесса, сокращения потерь посредством принятия верных и своевременных управленческих с целью снижения неэффективных затрат, повышения качества предоставляемой образовательной услуги;
- активное вовлечение сотрудников образовательной организации в процесс внедрения системы менеджмента бережливого производства; создание мотивации и формирования корпоративной культуры в области бережливого производства, организация и стандартизация рабочих мест сотрудников.

Образовательная организация стремится к реализации политики бережливого производства за счет:

- приверженности высшего руководства ценностям и принципам бережливого производства;
- интеграция системы менеджмента бережливого производства в действующие процессы;
- внедрение современных инструментов и методов бережливого производства в деятельность организации;
- обеспечение ресурсов, необходимых для разработки, внедрения, поддержания в рабочем состоянии и постоянного совершенствования системы менеджмента бережливого производства;
- организация обучения и постоянного повышения компетентности сотрудников в области бережливого производства [3].

В современном образовательном процессе есть огромная проблема – недостаток финансирования. И это очень сильно влияет на внедрение бережливого производства.

Максимально сократить время на затраты производственной работы, повысить качество образования можно быстро и эффективно внося в процесс

автоматизированные средства и инструменты.

Сейчас образование имеет огромную роль в формировании трудовой силы в нашей стране в соответствии с требованиями и инновационными технологиями. В образовательных организациях критически не хватает инновационных технологий для обучения будущих сотрудников в соответствии с предъявляемыми требованиями предприятий и организаций, в которые обучающиеся отправятся после окончания образовательного учреждения. Исходя из данной проблемы можно увидеть, что отправляясь работать обучающие мало представляют с чем им предстоит столкнуться, например обучающихся в медицинских колледжах нашей области не обучают и не знакомят с программным обеспечением с которым им предстоит работать в больницах наших городов, а так как в лечебно-профилактические учреждения активно внедряют бережливое производство, выпускники будут тратить дополнительное время на обучения местным технологиям.

Для сокращения времени при внедрении бережливого производства работы секретарей учебных отделов и для всего учебного отдела в целом необходимо ввести электронный документооборот, но к большому сожалению не у каждого бюджетного образовательного учреждения есть финансовая возможность приобрести данное программное обеспечение и сопровождать его работу на протяжении всей работы.

Решить проблему экономической нестабильности и финансирования бюджетных образовательных организаций можно. По моему мнению отправляя на практики студентов технических вузов для создания программного обеспечения электронного документооборота и обучения специалистов IT-отделов использованию и сопровождению в дальнейшем данных программ, можно сэкономить на покупке программного обеспечения и обучении сотрудников.

Оснастить образовательные организации современной техникой и инновационными технологиями уже сложнее. В образовательных организациях имеющих спонсоров, как правило такие проблемы случаются реже, но как же быть



тем, у кого нет спонсоров?

Для решения проблем финансовой нестабильности нашей системы образования необходимо:

- расходовать бюджет только по назначению;
- обеспечить поток поступлений внебюджетных средств, оказывая не только платные услуги, но и сдача помещений в аренду;
- также стоит отметить, что без совершенствования структуры финансовых органов не обойтись.

Следуя вышеперечисленным решениям проблемы, можно улучшить финансовое положение бюджетных образовательных организаций.

### **Список литературы**

1. ГОСТ Р 56020—2014 Бережливое производство. Основные положения и словарь.
2. Бережливое производство. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://productm.ru/lean-manufacturing/>.
3. Политика в области бережливого производства Свердловского областного медицинского колледжа.

УДК 330

## УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СБОРЕ БУМАЖНЫХ ОТХОДОВ

**Сайфидинов Бурхонидин**

кандидат экономических наук, доцент

**Копырин Андрей Борисович**

студент

Российский государственный профессионально-педагогический университет  
г. Екатеринбург

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы переработки макулатуры с внедрением новой системы обращения с отходами, которая предполагает отдельный сбор отработанного сырья. Перспективы участия государственных организаций и административных учреждений в сборе отходов бумаги с целью продвижения в Российской Федерации политики ресурсосбережения.*

***Ключевые слова:** переработка макулатуры, рынок, эффективность, политика ресурсосбережения.*

***Abstract:** the article deals with the problems of recycling wastepaper with the introduction of a new waste management system, which involves the separate collection of waste materials. The prospects of participation of state organizations and administrative institutions in the collection of wastepaper in order to promote the policy of resource conservation in the Russian Federation are also considered.*

***Key words:** wastepaper recycling, market, efficiency, resource saving policy.*

По данным статистики в среднем население одного города- миллионника, такого как Екатеринбург, за год отправляет на свалку около двух миллионов тонн

отходов, 40 % из которых – это макулатура. А ведь макулатура сегодня уже стала ключевым сырьем для изготовления бумажной продукции. По оценкам специалистов около двух третей всех бумажных отходов образуются юридическими лицами (государственными, муниципальными и частными организациями). Деятельность любой организации связана с бумажной работой. Всевозможная документация в виде переписки с клиентами, отчетов, служебных записок, приказов руководителя и других бумаг, связанных с организацией работы компании, составляется регулярно и быстро накапливается. В течение установленных нормативно сроков такие документы подлежат обязательному хранению, а затем превращаются в ненужную макулатуру. Конечно, бумажные отходы можно просто выбросить, но гораздо правильнее с точки зрения экологии и законодательства сдать макулатуру для вторичной переработки.

Уровень восстановления бумажных отходов (отношение объема переработки макулатуры к объему потребления бумажной продукции в стране) во всем мире является показателем цивилизованности страны, и напрямую зависит от уровня доходов населения и его качества жизни. Уровень сбора макулатуры (% от всей использованной бумажной продукции) составляет:

- в России – 12 %,
- в мире – 49 %,
- в США – 50 %,
- в Европе - 59,4 %.

Самый высокий уровень сбора макулатуры - в Германии - 73,6 % (Финляндия – 71 %, Нидерланды – 72 %, Норвегия – 72 %) [2].

В нашей стране объемы сбора макулатуры на душу населения отстают от общемирового показателя, в связи с отсутствием практики отдельного сбора мусора населением. При низкой активности сбора макулатуры у населения крупными поставщиками бумажных отходов с успехом могут стать государственные организации и административных учреждения. И основы нормативно-правовой базы для этого уже имеются. ГОСТ Р 55090-2012 [1. 1. ]. утвердил рекомендации

по утилизации отходов бумаги с целью продвижения в Российской Федерации политики ресурсосбережения, а именно переработки твердых бытовых отходов, в том числе отходов бумаги и картона, для более полного вовлечения их в хозяйственный оборот. Для достижения этой цели планируется стимулирование роста переработки большей части макулатуры в бумажную продукцию и принятие мер по снижению затрат на сбор и сортировку отходов для снижения затрат на переработку макулатуры. Одной из практических мер является стимулирование сбора высококачественной макулатуры в государственных организациях, административных учреждениях.

С 2017 в связи с ухудшением экологической ситуации в нашей стране началось внедрение новой системы обращения с отходами, которая предполагает отдельный сбор отработанного сырья. Государственные организации и административные учреждения, несмотря на активное использование электронной системы документооборота для накопления, обработки, передачи и хранения электронных данных, используют огромное количество документов на бумажных носителях, которые по истечении срока хранения необходимо уничтожить. Утилизация архивных документов – задача, с которой сталкивается руководитель каждой организации. Все работы по утилизации бумаг необходимо провести с учетом законодательных требований и рекомендаций. Многие бумаги запрещено выбрасывать, использовать повторно: после окончания срока хранения проводится согласованное уничтожение архивных документов. В соответствии с требованиями законодательства необходимо уничтожать документы одним из рекомендованных способов: Шредирование или механическое уничтожение – самая дешевая и эффективная утилизация документов, которая предполагает измельчение бумаги с использованием специальных машин. Эта методика очень популярна благодаря невозможности восстановления измельченных бумаг, низкой стоимости услуг, высокой скорости переработки, доступности оборудования. Сжигание на специально отведенных полигонах, в промышленных печах – этот вариант используется, когда необходима утилизация документов в больших

объемах, но менее востребован, так как требуется сжигание на специализированных предприятиях, необходимо эффективное отведение продуктов горения и постоянный контроль качества уничтожения отдельных бумаг. Измельчение при помощи промышленного шредера признано более современным и экологичным вариантом уничтожения документов. Утилизация архивов производится как на территории компании-утилизатора, куда обязательно допускается представитель организации клиента. Когда архивные документы уничтожены, составляется акт об утилизации, который подписывают представители утилизатора и клиента, а после проставления печати он приобретает юридическую силу.

В государственных организациях, административных учреждениях, архивные документы, подлежащие уничтожению, обладает идеальными для бумажных отходов характеристиками: они однотипные, сухие и чистые (без жирных, грязных пятен и т. п.). При подготовке к уничтожению документы могут быть подготовлены: очищены от включения посторонних деталей и материалов и иметь компактную упаковку.

В настоящее время отсутствует установленная законом обязанность направлять на переработку госорганами бумажных отходов, будь то архивные документы или офисная бумага. Стимулирование сбора с целью переработки высококачественной макулатуры в государственных организациях и административных учреждениях отсутствует, поощрение сбора бытовых бумажных отходов не применяется, не используется даже возможность директивных указаний переработки бумажных отходов.

Практика показывает, что в среднего размера организации за неделю может образоваться от 10 до 30 кг использованной бумаги, то есть — тонна за полгода-год. Рынок переработки растет с каждым годом, открываются заводы, увеличивается число приемных пунктов, появляются новые материалы, для которых требуется вторичная целлюлоза. Сдать макулатуру можно практически в любом городе РФ. Рециклингом бумажных отходов занимаются специализированные предприятия, с которыми возможно одноразовое или регулярное

сотрудничество. В Москве представители бизнеса активно осваивают рынок переработки бумажных отходов, предлагая простой и надежный способ сдавать макулатуру установив в офисе картонный контейнер проекта «Бумаговорот». В него можно отправить использованную офисную бумагу, рекламные проспекты, почтовый спам, даже старые календари и ежедневники. Всю собранную макулатуру из офиса вывозит на переработку оператор проекта. Всего за год к «Бумаговороту» подключились 52 компании, а объем собранной макулатуры превысил 22 тонны [3]. А ведь это только ненужная документация, не подлежащая хранению, черновики - бумага, которую сотрудники организаций раньше просто выбрасывали в урны, и она пополняла свалки.

Данный опыт можно с успехом использовать для сбора в государственных организациях и административных учреждениях макулатуры с целью переработки. Переработка бумажных отходов — это забота об экологии и окружающей среде. Государственные организации и административные учреждения обладают огромным потенциалом в решении задач, поставленных государством в области обращения с отходами бумаги с целью введения в хозяйственный оборот в виде вторичных материальных ресурсов.

### Список литературы

1. ГОСТ Р 55090-2012 Ресурсосбережение. Обращение с отходами. Рекомендации по утилизации отходов бумаги.
2. Мировой рынок переработки макулатуры. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://studopedia.ru/12\\_73487\\_mirovoy-rinok-pererabotki-makulaturi.html](https://studopedia.ru/12_73487_mirovoy-rinok-pererabotki-makulaturi.html)
3. Три мифа о переработке бумаги [Электронный ресурс]. <https://vk.com/@minprom.rkomi-tri-mifa-o-pererabotke-bumagi>.

УДК 330

**ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ****Махно Никита Сергеевич**

студент гр. ЗИТ-401 С

**Сайфидинов Б.С.**

научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент

г. Екатеринбург, РГППУ

***Аннотация:** в статье рассматривается тенденция развития образовательных услуг, проблемы реформ в сфере образования, определении роли человека в общественно-экономических отношениях.*

***Ключевые слова:** образование, экономика, роль человека, рынок услуг, экономическая система, спрос, трудовая карьера, эффективность.*

***Abstract:** The article discusses the trend in the development of educational services, the problems of reforms in the field of education, determining the role of man in socio-economic relations.*

***Key words:** education, economy, human role, services market, economic system, demand, career, efficiency.*

В эпоху постиндустриальной экономики эта проблема переросла в противоречие, заключающееся в несоответствии целей образования, направленного на подготовку трудовых ресурсов с определенными навыками и умениями, и целей развития экономической системы, направленной на генерацию информации, требующей профессионалов с инновационным и логическим мышлением, обладающих социальной и экономической компетенцией. Изменения в экономической системе, происходящие в постиндустриальном обществе, значительно повысили

роль образования.

В условиях развития экономики знаний предстоит формирование инновационной системы образования, в рамках которой должна быть осуществлена интеграция образования, науки и экономики.

Образование, являясь процессом с точки зрения потребления его личностью и обществом, в то же время является услугой с точки зрения экономики. Образовательная услуга в информационной экономике — это процесс предоставления определенного образовательного продукта, направленного на рост потенциала субъекта экономических отношений.

Приобретение образовательных услуг направлено на достижение определенного уровня жизни индивидуума и связано с реализацией человеческого потенциала. Мы считаем, что образовательная услуга как совокупность экономических отношений представляет собой процесс воздействия на человека с целью придания ему определенного внешнего и внутреннего статуса [2, с.4-7].

Статус человека проявляется в определении роли человека в общественно-экономических отношениях и в степени удовлетворенности этой ролью. В данном случае под внутренним статусом понимается степень удовлетворенности личности, полученным в результате образования навыкам и знаниям, а также соответствие результатов их использования целям получения образовательной услуги. Под внешним статусом понимается степень соответствия навыков, знаний и компетенций личности, полученных от образовательных услуг, потребностям национальной экономики и общества.

При этом процесс воздействия продолжается в течение всей жизни, начавшись с дошкольного воспитания и продолжающийся в период трудовой жизни через процессы переподготовки.

Мы считаем, что образовательная услуга в информационной экономике, предоставляемая населению, реализует потенциал личности в трех направлениях: трудовом (экономическом), социальном и интеллектуальном [1, с. 89-93].

Специфическими особенностями образовательных услуг, являются: -



длительность срока оказания и выявления результативности; - вариативность и субъективность качества; - быстрота амортизации результата и другие.

Рынок образовательных услуг как экономическая категория раскрывает взаимоотношения совокупности экономических субъектов, объединенных единой целью предоставления и получения образования, направленного на реализацию экономических и социальных интересов личности и общества. Рынок образовательных услуг как процесс является способом организации передачи населению знаний и навыков (образовательных благ).

В развитии системы образования прямо или косвенно участвуют все субъекты. Для эффективного развития необходимо обеспечить баланс их интересов.

Под балансом интересов понимается возможность выбора наиболее эффективного варианта развития экономического процесса, на каждом этапе удовлетворяющего интересы всех участников. Основной задачей обеспечения баланса интересов будет такая организация процесса развития, которая сделает возможным установление единых целей и критериев выбора для всех участников.

В информационной экономике следует различать понятия спроса субъектов экономики на специалистов и спроса со стороны предприятий и населения (личности) на образовательные услуги. Спрос предприятия определяется краткосрочными потребностями сегодняшнего дня, среднесрочными потребностями инвестиционного развития и долгосрочными потребностями инновационного развития. Предприятие готово платить за приобретение специалистов преимущественно в среднесрочной перспективе, а за получение образовательных услуг для своих специалистов преимущественно в краткосрочной перспективе.

Спрос населения на профессиональное образование формируется сегодняшним состоянием экономики, а также доступным для населения прогнозом ее развития. Население все больше принимает на себя затраты по финансированию своей профессиональной подготовки, что требует изменения подходов к прогнозированию трудовой карьеры

Спрос населения на образовательные услуги в информационной

экономике определяется рядом факторов. Структуру спроса населения можно представить в горизонтальном и вертикальном разрезе. Горизонтальный спрос населения на образование определяется этапом жизненного цикла личности, а вертикальный спрос - уровнем саморазвития личности, т.е. как (или) детерминированный извне и обусловленный внутренними факторами характер.

По уровням удовлетворения можно выделить базовый, вариативный и диверсификационный спрос.

Важным фактором формирования спроса является обеспечение конкурентоспособности личности.

По нашему мнению, зависимость спроса от ценовых факторов на рынке следует рассматривать в рамках ассортимента профессиональных образовательных услуг [3, с.3-16].

В настоящее время на рынке существуют три группы ассортимента образовательных услуг:

- услуги престижного спроса, цена на которые практически приводит к снижению спроса на эти услуги (это обучение предпринимателей, лицензионное обучение, MBA, престижные специальности);

- услуги массового спроса;

- услуги неценового спроса (спрос на «рабочие» профессии технического профиля).

Спрос потребителей определяется выбором фактически из двух абсолютно одинаковых по качеству образовательных продуктов - бесплатном и платным, регулируемым различными факторами. Естественное поведение потребителя заключается в поиске выгоды - попытке получить бесплатный продукт.

На образовательном рынке различаются услуги с разной рентабельностью: высокорентабельные услуги, рост цен на которые ведет к быстрому росту предложения (обычно это услуги, не требующие высоких капитальных затрат на организацию образовательного процесса - курсы переподготовки, подготовка к лицензированию и т.д.); услуги среднего уровня рентабельности, где предложение

пропорционально цене (дополнительное образование, первое профессиональное образование по экономическим, гуманитарным и юридическим специальностям); услуги с высокими барьерами входа, где предложение растет лишь при высоком уровне цены (капиталоемкие либо имеющие другие преграды образовательные программы — технические специальности, магистратура и т.д.).

Рассматривая рынок образовательных услуг, следует отметить, что его ключевым элементом является система образования, которая представлена субъектами, представляющими и потребляющими услуги на рынке образовательных услуг, а также долгосрочными связями, методами и инструментами регулирования отношений между субъектами,

Тенденции развития системы образования в регионах свидетельствуют о развитии первичных и вторичных образовательных услуг, а также о расширении числа субъектов, оказывающих данные услуги.

Ключевым фактором, влияющим на процесс развития рынка образовательных услуг, является межгосударственная интеграция. Она демонстрирует взаимосвязь экономических, политических, научных, образовательных и культурных процессов, которые все больше становятся надгосударственными и наднациональными.

Процесс межгосударственной интеграции ведет за собой ряд интеграционных процессов в сфере образования:

- во-первых, активно проводится политика стандартизации квалификационных требований к качеству образования, что способствует единству подходов к знаниям и навыкам трудовых ресурсов;
- во-вторых, развиваются процессы межгосударственного признания дипломов об образовании;
- в-третьих, идут процессы объединения научно-педагогических школ и направлений.

Вхождение России в Болонский процесс имеет, помимо правового, общеэкономический аспект. Именно двухуровневое образование будет

способствовать окончательному закреплению рыночных отношений в области образовательных услуг.

Государство, проводя реформу высшего образования, меняет систему и качество важнейшего ресурса экономики - трудового ресурса высшей квалификации. Следует отметить, что это требует изменения профессиональных стандартов и всей системы организации труда в отраслях национальной экономики, т.е. должно привести к изменению использования трудовых ресурсов, и как стратегическая цель - к росту производительности труда.

Создание инновационных университетских учебных комплексов, по мнению автора, требует развития межрегионального сотрудничества на новом уровне. Объединение вузов и научных центров Иркутска, Улан-Удэ и Читы делает возможным создание мощного инновационного центра. Такое объединение способствует также решению проблемы доступности образования для талантливой молодежи, проживающей в регионах с низким уровнем доходов населения.

Государственное регулирование рынка образовательных услуг основано на следующих тенденциях:

- государство проводит политику предоставления бесплатных образовательных услуг профессионального характера в рамках минимального удовлетворения потребностей экономического развития;

- государство поощряет вход бизнеса в систему образования, оставляя за собой право определения стандарта образовательного продукта (услуги) и контроль за его качеством; система образования развивается с выделением базовой государственной и автономной частно-государственной частей.

Развивая рыночные механизмы (например, частно-государственное партнерство, автономные организации и т.д.) в области образования, государство преследует несколько целей:

- развитие рынка образовательных услуг;
- увеличение финансовых ресурсов отрасли;
- развитие рыночных отношений в подготовке кадровых ресурсов для

ЭКОНОМИКИ.

Важным элементом государственной политики развития образования является развитие дополнительных образовательных услуг на всех этапах профессиональной деятельности человека.

Роль образовательных учреждений в инновационном процессе заключается в ускоренном развитии и воспроизводстве знаний и профессиональных навыков населения и производственных систем предприятий.

Основной целью подготовки специалистов является обеспечение квалифицированными кадрами промышленности и других отраслей экономики. С этой точки зрения проблему внедрения новых инновационных технологий в образование можно рассматривать в двух аспектах: внешние инновационные возможности как соответствие инновационным технологиям производства и общества; внутренние инновационные возможности как развитие технологического процесса образования.

Под внешними инновационными возможностями учреждения образования понимается способность участвовать в процессе создания и распространения нововведений, обладающих, прежде всего, научно-технической новизной и удовлетворяющих новые потребности общества. Образование должно отражать все передовые тенденции развития производства и общества, прогнозируя и опережая их. Продвижение от идеи (научного открытия) к разработке и внедрению и далее к производству и использованию на каждом этапе подразумевает наличие и приобретение (синтез) некоторой суммы знаний.

Освободившееся место инновационных центров в большинстве регионов занимают высшие учебные заведения. Через создание учебно-научно-производственных комплексов осуществляется связь процесса обучения специалистов, разработки и внедрения научных инноваций, переподготовка действующего производственного персонала

Внутренние инновационные возможности проявляются в изменении методов и технологий образования. Цель инновационной образовательной

программы учреждения образования — это подготовка квалифицированного профессионального работника, соответствующего требованиям времени, способного вносить позитивные изменения в экономическую и социальную сферу, обученного организовывать бизнес и работать в условиях экологозатратных регионов и производств, разрабатывать и проводить на практике мероприятия ресурсно-инновационной политики предприятий и территорий.

Учреждения образования в современной экономике должны генерировать новую информацию, как основу экономического развития.

Важным условием развития рынка образовательных услуг является постепенный переход к формированию экономических и социальных компетенций личности, направленных на эффективное участие личности в инновационных преобразованиях общества. Экономика навыков и знаний, характерная для предыдущих этапов, сменилась на экономику компетенций, обуславливающих творческую роль личности. Образование должно обеспечивать экономические компетенции личности, как возможности творческого развития в рамках производства и распределения общественных благ, и социальных компетенций личности в рамках осознания роли индивидуума в развитии социальной системы (семьи и общества).

Для оценки внутреннего и внешнего инновационного потенциала учреждений высшего профессионального образования автором предлагаются соответствующие коэффициенты. Коэффициент внешнего инновационного потенциала включает в себя учебные, научные и производственные показатели. Коэффициент внутренних инновационных возможностей основан на учебных, системных и квалификационных показателях. Автором проведена оценка предложенных показателей для государственных ВУЗов Республики Бурятия. Мы предлагаем использовать указанные выше коэффициенты для разработки и оценки эффективности стратегии развития учреждений образования и рынка образовательных услуг в целом [4, с. 11-18].

### Список литературы

1. Абрамова А., Сивцев Н., Журавлев Ф. Многоуровневое непрерывное профессиональное образование // Высшее образование в России. 2007. - №2. С. 89-93.
2. Барабанова С. В. Инновации в образовании: Федеральный закон «Об автономных учреждениях» и новая модель управления вузом. // Право и образование. №11. 2007. С. 4-7.
3. Борисенков В. П. Стратегия образовательных реформ в России (1985 - 2005 гг.) // Педагогика: научно теоретический журнал / Российская академия образования. - М. - 2006.- №7.- С. 3-16.
4. Звездина Т. М. Образовательное учреждение: проблемы правового регулирования организационно-правовой формы // Право и образование. -2007. №9- С. 11-18.

УДК 330

## ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТ БАБОЧКИ

**Попкова К. А.**

Российский государственный профессионально-педагогический университет  
студент группы ЗИТ-401 С

Выражение «эффект бабочки» было впервые выдумано во время научной конференции в 1972 году. Научный работник Эдвард Лоренц делал доклад о своей работе, относящейся к моделям прогнозирования погоды. Это выражение предполагает, что хлопанье крылышек бабочки в Японии может создать маленькое изменение в атмосфере, которое может в итоге привести к торнадо в Техасе.

Концепция эффекта бабочки стала важной в финансовом мире, так как глобализация продолжает усиливаться и рынки капитала объединяются. Волатильность в одной маленькой области международных рынков может быстро расти и перетекать на другие рынки, и «икота» в одном углу международных рынков может иметь глобальные последствия. Усовершенствования в технологии и более широкий доступ к Интернет повысили степень влияния международных рынков друг на друга. Это привело к увеличению случаев крайней волатильности рынков.

Эффект бабочки стал хорошо известен в поп-культуре, и эта концепция имеет явную применимость к финансам. Она и теория хаоса могут представить частичное объяснение непредсказуемости рынков капитала.

Лоренц изучал в Массачусетском технологическом институте, как маленькие различия в начальных значениях ведут к большим различиям в моделях погоды. В 1961 году он ввёл в модель погоды начальное условие как 0,506, вместо точного числа 0,506127, что дало в результате совершенно другую и



неожиданную модель погоды. В 1963 году он написал исследование на тему этой концепции, озаглавленное «Детерминистический непериодический поток». Концепция эффекта бабочки показывает, как трудно спрогнозировать динамические системы, такие как погода и финансовые рынки. Изучение эффекта бабочки привело к продвижению в теории хаоса.

Рынки капитала проходят через чередующиеся периоды спокойствия и возмущённости. Однако они не всегда хаотичны, а смена между спокойствием и хаосом зачастую неожиданна и непредсказуема. Некоторые считают, что эти концепции теории хаоса могут быть использованы для понимания функционирования финансовых рынков.

Рынки склонны к выращиванию «пузырей», которые, в итоге, лопаются, что влечёт сильнодействующие последствия. Финансовые «пузыри» часто растут из-за положительной обратной связи (отзывов). Когда инвесторы зарабатывают деньги во время подъёма на финансовых рынках, другие наблюдатели думают, что инвесторы, должно быть, приняли умное решение, что побуждает инвесторов вкладывать свои деньги в эти рынки. Результатом является большее количество покупок и рост курса акций. Цепь положительной обратной связи выводит курсы за пределы любого логичного или оправданного уровня. Цепь, в конце концов, заканчивается, и последние инвесторы остаются висящими в наихудшем положении.

Та же концепция может объяснить волатильные «медвежьи» рынки. Рынки могут неожиданно измениться из-за внешних факторов, что заставляет инвесторов обращать внимание только на плохие новости. Первоначальные продажи ведут к ещё большим продажам, так как участники рынка закрывают свои позиции. Цепь отрицательной обратной связи имеет тенденцию к быстрому ускорению, часто заканчивающемуся наполнением рынка недооценёнными акциями.

Известный учёный Бенуа Мандельброт применил свою работу о фракталах в природе к финансовым рынкам. Он обнаружил, что примеры хаоса в природе, такие как форма береговых линий или облаков, часто имеют высокую степень

упорядоченности. Эти фрактальные формы могут объяснить также и хаотичные системы, включая финансовые рынки. Мандельброт заметил, что цены активов могут неожиданно подпрыгнуть без очевидной причины.

Многие участники рынка склонны не обращать внимания на экстремальные события, которые занимают менее 5% времени. Мандельброт утверждал, что эти «выбросы» важны и играют существенную роль в движениях финансового рынка. Традиционная теория портфеля имеет тенденцию недооценивать насколько часто случаются эти события высокой волатильности. Несмотря на то, что его фракталы не могут предсказать движения цен, он утверждает, что они могут создать более реалистичную картину рыночных рисков.

#### Примеры эффекта бабочки на рынках

Хотя технология увеличила влияние эффекта бабочки на мировые рынки, существует долгая история финансовых «пузырей», идущая в прошлое к «пузырю» на рынке тюльпанов в Голландии в XVII веке. Тюльпаны служили символом статуса среди элиты общества. Ими торговали на биржах в больших и малых голландских городах. Люди продавали своё имущество, чтобы начать спекулировать на тюльпанах. Однако цены начали падать, и последовали панические продажи.

Существуют и более свежие примеры «пузырей». В октябре 1987 года, в день, известный как «чёрный понедельник» промышленный индекс Доу-Джонса (DJIA) потерял около 22% за один торговый день – самое большое падение в процентном отношении, когда-либо случавшееся на рынке. Для этого падения не было очевидной причины, хотя неделей ранее было несколько дней, когда DJIA испытывал большие падения, а также были международные проблемы в Персидском заливе. Вспоминая об этом сейчас, можно сказать, что частично можно винить проблемы с паническими продажами и, возможно, программный трейдинг.

В 2015 году китайский фондовый рынок столкнулся со значительной волатильностью, обрушившись более чем на 8% за один день. Подобно «чёрному

понедельнику», здесь не было ни одного события или причины для падения. Эта волатильность быстро распространилась на другие рынки, и индексы S&P500 и Nikkei потеряли около 4%. Также подобно «черному понедельнику», существовала слабость китайских рынков в предыдущие месяцы.

Власти Китая начали девальвацию китайской валюты. Однако главной причиной был, вероятно, высокий уровень маржи (суммы, служащей обеспечением биржевой сделки), применявшейся китайскими розничными инвесторами. Когда цены начали падать, инвесторы получили от своих брокеров требования о поддержании маржи (т.е. требования о дополнительном обеспечении). Для выполнения этих требований инвесторы были вынуждены быстро закрывать свои позиции, что привело к цепи отрицательной обратной связи по продажам. В течение предыдущих лет правительство Китая поощряло людей вкладывать деньги в рынок. Рынки будут становиться все более связанными между собой по мере продолжения совершенствования технологии, и эффект бабочки будет продолжать оставаться движущей силой на глобальных рынках.

### Список литературы

1. Инвестопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа - <https://www.investopedia.com/> (дата обращения 26.09.2019)

УДК 336

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

**Голушко Евгения Владимировна**

научный руководитель

**Эмзаева Хеди Руслановна**

студент-магистрант

**Меликян Ангелина Грантовна**

студент-бакалавр

**Юрин Иван Юрьевич**

студент-бакалавр

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Пятигорск

***Аннотация:** в статье проводится разбор современных проблем материальной мотивации и оплаты труда в коммерческих организациях. Также учитываются мировые экономические тенденции и санкции в отношении Российской Федерации.*

***Abstract:** The article analyzes the current problems of material motivation and remuneration in commercial organizations. It also takes into account global economic trends and sanctions in relation to the Russian Federation.*

***Ключевые слова:** анализ, материальная мотивация, оплата труда, экономический кризис.*

***Keywords:** analysis, material motivation, remuneration, economic crisis.*

История создания понятия «оплата труда» началась в тот момент, когда зародились первые отношения «работодатель – трудящийся». За время своего

существования, понятие заработной платы много раз изменяло свою трактовку. В 1776 году Адам Смит высказался, что: «Заработная плата есть ни что иное, как цена труда, изменяющаяся под воздействием спроса и предложения». Карл Маркс в 1857 году писал, что: «Заработная плата работника представляет цену его рабочей силы». Обобщая данные трактовки, можно прийти к выводу, что заработная плата – это источник материального дохода трудящегося, которая формируется из количества и качества приложенных с его стороны усилий.

Рассматривая этот вопрос с юридической точки зрения, согласно Ст. 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Это определение и можно считать основным и общепринятым в нашей стране.

Минимальный размер заработной платы не должен быть меньше МРОТ, который в зависимости от региона может варьироваться и корректируется каждый год правительством РФ. Более того, дополнительное поощрение в виде премии и надбавок начисляется сверх установленной заработной платы.

Рассматривая заработную плату со стороны бухгалтерского учёта нельзя не отметить, что для работодателя она является платой за использование трудовых ресурсов, а также затратами, которые входят в основную статью расходов себестоимости товаров и услуг. Помимо этого, работодатель также сталкивается с издержками, связанными с работниками, в которые входят:

- заработная плата, напрямую связанная с деятельностью работника в процессе производства товаров и услуг;
- отпускные, выплачиваемые работнику во время отпуска, праздничных дней и так далее;
- социальные взносы и налоговые отчисления;
- прочие социальные расходы.

Необходимо вспомнить основную цель работодателя, говоря о заработной

плате сотрудникам, а именно получение прибыли. На основе этого, можно сделать вывод о необходимости материального мотивирования работников со стороны работодателя для увеличения своей выгоды в денежном эквиваленте. Под системой материального мотивирования, в данном случае, подразумеваются премирования, поощрения согласно результатам деятельности работника за отчетный период и прочие виды материального поощрения.

В настоящее время используется две системы оплаты труда, а именно повременная и сдельная. Рассмотрим их по подробнее.

Повременная оплата находится в зависимости от количества отработанного времени и квалификации работника. Различают следующие виды повременной оплаты труда:

- простая повременная оплата в соответствии с тарифной ставкой или окладом по факту отработанного времени.

- повременная премиальная оплата в соответствии с отработанным временем и тарифными планами. Помимо этого, имеется система премирования по качественным и количественным показателям.

Сдельная оплата труда, в свою очередь, является производной формой от повременной и зависит от объема и качества продукции. Различают следующие виды сдельной оплаты труда:

- прямая сдельная оплата, зависящая от количества изделий или оказанных услуг.

- аккордная оплата труда, зависящая от итогов комплекса различных работ и задач с условием конечного срока их исполнения.

- сдельно-прогрессивная оплата, зависящая от выработок и переработок сверх нормы, которые оплачиваются сверх нормы вплоть до двойной наценки.

В современном экономическом мире большую популярности обрела смешанная форма оплаты труда, дающий возможность увеличения выработки трудовых ресурсов, благодаря созданию системы мотивации. Мотивация – является важнейшим внутриорганизационным процессом. Уникальность данной системы

является направленность процесса на достижение изначальных целей коммерческой организации, главная из которых – получение финансовой прибыли. Наличие подобной системы на предприятии является необходимой для поддержания работоспособности предприятия, а его отсутствие, в свою очередь, влечёт предприятие к уменьшению конкурентоспособности, что отрицательно сказывается не только на функционировании предприятия, но и на оплате труда и социальной атмосфере среди работников. Как результат, мотивация является наиважнейшим функционалом управления предприятием, функционирование которого обеспечивает достижение поставленных целей.

Мотивация трудовой деятельности - комплекс внутренних и внешних движущих сил, которые стимулируют работника к трудовой деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение конкретных целей. Методы мотивирования сотрудников могут быть различными и зависят от проработанности системы мотивирования в организации, общей системы управления и особенностей деятельности самой организации.

Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения:

- материальное поощрение;
- организационные методы;
- морально-психологические.

Итак, мотивация — это совокупность факторов, стимулирующих работников к целенаправленным действиям. А также мотивация трудовой деятельности — это побудительная сила трудовой деятельности и поведения на основе глубокой личной заинтересованности и вовлеченности в ее осуществление.

В тоже время, в современном мире существует множество проблем оплаты труда и мотивации сотрудников. В настоящее время в Российской Федерации данные проблемы возникли в результате влияния зарубежных санкций и всемирного экономического кризиса. В связи с этим на производственных предприятиях могут возникать серьёзные проблемы с оплатой труда. Одним из способов

решения является оптимизация путём сокращения рабочей силы, что является «палкой о двух концах». Уменьшая количество рабочей силы предприятие рискует не справиться в дальнейшем с возможными нагрузками. В качестве разумного способа решения проблемы необходимо рассматривать возможность меж интернациональных экономических отношений. Как результат, необходимо понимать, что материальная мотивация – краеугольный камень функционирования предприятия. Причина данного суждения проста – без трудовых ресурсов предприятие не будет функционировать, а решение кратковременных экономических проблем за счёт оплаты труда рабочих является первым шагом к ликвидации предприятия.

Какой именно способ оплаты труда и систему мотивации выберет организация будет решать руководство той или иной компании. Но от правильного решения зависит благополучие не только сотрудников, но и развитие и процветание компании в целом. Наиболее эффективным будет являться смешанная оплата труда, ведь ничего так не стимулирует, не мотивирует работника на производительность как получение максимальной материальной прибыли, т.е. материальное поощрение считается наиболее популярным и эффективным способом увеличения и поддержания трудовых ресурсов на предприятии.

### Список литературы

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2015.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов. 5-е изд., доп. и перераб. Н. Новгород, 2016.
3. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М., 2008.
4. Рофе А. И. Труд: теория, экономика, организация: учебник для вузов. М., 2015.
5. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Управления мотивацией



персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). М., 2017.

6. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2016.

## МЕНЕДЖМЕНТ

---

УДК 005.6

### РОЛЬ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ВНЕДРЕНИЯ

**Котов Максим Олегович**

магистрант

**Боровлёва Дарья Станиславовна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный  
университет гражданской авиации», г. Санкт-Петербург

***Аннотация:** в статье показана роль системы менеджмента качества на современных предприятиях, описаны общие положения системы менеджмента качества, а также преимущества внедрения этой системы. Сформулированы основные особенности интеграции СМК и сложности в ее освоении сотрудниками компании. Разъясняется роль и цели внутреннего аудита предприятия.*

***Ключевые слова:** система менеджмента качества, аудит, менеджмент качества, международные стандарты качества.*

Как известно, для обеспечения международных стандартов по системам менеджмента качества используется стандарт, актуальная версия которого называется ISO 9001:2015 или, как эквивалент в Российской Федерации, ГОСТ Р ИСО 9001-2015. ISO — расшифровывается как International Standardization of Organization, то есть Международная организация по стандартизации. Её задача состоит в том, чтобы поддержать разработку стандартов и сертификаций, которые

развивают систему менеджмента.

Система менеджмента качества ISO 9001, которая создается непосредственно для каждого предприятия, выражает её особенности и должна, теоретически, снизить ресурсы на управление этой организацией. Данная система управления направлена на повышение лояльности потребителей и клиентов, а также позволяет сбалансированно учесть требования и ожидания других заинтересованных компонентов организации. Помимо этого, в версии ISO 9001 2015 года появились требования касательно рисков в бизнес-процессах, которые могут привести как к отрицательным результатам, так и на прямую к их усилению.

При всеобъемлющем обеспечении системы менеджмента качества на основе ISO 9001 повышается конкурентоспособность компании, предприятия, бизнеса. Кроме этого, она становится гораздо более заманчивой для инвестиций и дальнейшего сотрудничества.

Разработка и внедрение системы менеджмента качества ISO 9001 – процесс, охватывающий внушительные временные ресурсы, которые зависят от таких важных факторов как: внимательность и подготовленность руководителей предприятия, полная сопричастность персонала к поставленной задаче, а также главенствование руководства этой компании, либо подразделения, которое занимается этим внедрением.

Для того чтобы усилить интенсивность внедрения СМК и облегчить процесс ее разработки, часто организации прибегают к привлечению консультантов извне, которые имеют профессиональные навыки и знания, необходимые непосредственно для упрощения такого не простого и важного дела как обеспечение системы менеджмента качества, так как без определенных знаний в этой сфере разобраться с требованиями стандарта бывает очень сложно людям, которые никогда не сталкивались с этим.

В обязанности консультантов входит разъяснение сотрудникам предприятия как правильно понимать и работать с требованиями стандартов с учетом деятельности своей организации, а также обеспечивать управление процессами

разработки системы менеджмента структурным подразделением и на прямую обеспечивать разработку и внедрение этой системы и передавать свои знания, как уже говорилось выше, структурному подразделению, которое будет заниматься этим, а именно управлять всеми элементами этой системы. Именно поэтому консультативное обеспечение извне помогает убедиться в том, что система менеджмента качества ISO 9001 — это дееспособная и результативная система, что ее можно поддерживать и совершенствовать, а также, что она соответствует всем требованиям стандартов. Квалифицированные специалисты не редко контактируют с аудиторами. В результате семинаров и форумов накапливают знания и бесценный опыт, чтобы в дальнейшем делиться этим со структурными подразделениями организаций, чтобы еще более оптимизировать внедрение систем менеджмента качества в будущем.

В современных, постоянно переменчивых условиях, эффективно функционирует система управления предприятием, которая включает цели и задачи только конкретного предприятия. Эта желательная система способна быстро составлять структуру и анализ процессов предприятия.

Актуальность интегрирования современных международных стандартов качества в производстве зависит от таких процессов, которые являются ведущими в современной экономике, переходящей на высокие темпы рынка сбыта и сопротивляющейся интеграции с мировой практикой. Именно поэтому предприятия России, как правило, сталкиваются с постоянно растущей конкуренцией.

На сегодняшний день предприятия России не всегда способны соревноваться с зарубежными компаниями в получаемой прибыли и качестве продукции. Одним из общественно признанных способов повышения качества продукции, работ, услуг и конкурентоспособности являются СМК, основанные на применении международных стандартов. Эти стандарты уже широко распространены в рыночной экономике, а главное достоинство — это то, что они ориентированы исключительно на потребителя. Помимо этого, они включают в себя управление ресурсами и индивидуальный подход к процессам, прогнозируют

лидерство руководителя и предусматривают заинтересованность персонала в работе данного предприятия. Все эти данные разрабатывались и применялись мировой практикой. Сейчас обеспечение этих международных стандартов актуально по всему миру. Статистика гласит, что зарегистрировано около 600 тысяч компаний по всему миру, использующие СМК.

Но, как показывает практика, сотрудники и руководители предприятий среднего звена, а также, что удивительно, высшего руководства периодически не осознают важность и значение интеграции СМК на предприятиях, полагая, что это совсем не нужная мера, не осознавая всех преимуществ данной системы в своей компании. Однако, всё же работу с СМК все равно следует начинать.

Для начала необходимо обучить работников всем принципам, по которым функционирует система, основанным по всем требованиям стандартов ISO 9000.

Главным является то, что СМК занести на предприятие извне невозможно. Она должна формироваться руководителем структурного подразделения данного предприятия и только при взаимодействии всех сотрудников, их заинтересованности в работе данного вида, усилении эффективности производства и позитивных результатов деятельности. Несмотря на то, что наличие сертификата качества не обязательно, современный рынок сбыта будет в дальнейшем требовать внедрения этой системы повсеместно. Актуальность внедрения СМК должны проявлять органы власти и управления с помощью системы льготного кредитования, используя различные требования получения муниципального или государственного заказа, а также отбора, награждения и пропаганды опытности лидеров в этой сфере деятельности и другие подобные меры. Только общие усилия сотрудников и руководителя позволяют достигнуть глобальных высот в области качества, безопасности и конкурентоспособности производства. В результате этого все субъекты, так или иначе, будут иметь выгоду: и производители, и потребитель и общество в целом.

Стоит отметить, что если несколько лет назад сертификаты соответствия международным стандартам серий ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001, ИСМ

были характерны только для крупных фирм и корпораций, то сегодня сертификация направлена, прежде всего, к малому и среднему бизнесу.

Итак, разработка и внедрение систем менеджмента – это процесс, который охватывает огромное количество ресурсов времени и рабочей силы и, естественно, требует полной отдачи от сотрудников предприятия, что занимает, как правило, приблизительно год работы.

После того, как Российская Федерация приняла решение вступить во Всемирную торговую организацию, что, напомним, произошло в 2012 году, проблемы разработки и внедрения системы менеджмента качества на российских предприятиях стали особенно остры. Это решение повлекло к тому, что российские предприниматели и предприятия вынуждены руководствоваться с международными стандартами для обеспечения соответствующего качества предоставляемых услуг и производимых товаров. Необходимо понимать, что международные стандарты устанавливают единообразие правил и условий для всех товаропроизводителей, которые связаны с европейским рынком. В результате этих обстоятельств проблемы, с которыми сталкивается производитель при разработке, внедрении и функционировании СМК приобретают большее значение для тех российских предприятий, которые хотели бы на европейском рынке конкурировать с иностранными компаниями.

Передовой опыт российских предприятий показывает, что в результате разработок и внедрения СМК возникают проблемы, как правило связанные с психологией сотрудников и руководящего персонала организации. Эти проблемы внедрения следует рассматривать при проявлении их на основных этапах формирования системы, как правило, во время проектирования и разработки СМК, при подготовке документации по СМК и при внедрении этой системы в производственный процесс.

Первый этап заключается в организации разработки системы менеджмента качества. При этом обязательно должны быть сформированы рабочие и руководящие органы, работа которых имеет весомые различия с традиционным

менеджментом, что может вызвать ощущение избыточной документированности и формальности выполняемых мероприятий.

Например, заседания должны проводиться в строго определенные периоды, а все результаты подлежат строгому протоколированию.

Одной из проблем может быть то, что сотрудники не воспринимают серьезность внедрения СМК, а именно первого этапа, воспринимая этот документ как обычную формальность нежели строгий план постепенного развития предприятия. Более того, зачастую сотрудники недовольны процессом внедрения, потому что за частую это требует их дополнительного обучения, что, конечно, вызывает недовольство. К тому же, очень многие сотрудники осознают обучение как обычную формальность, что выражается изначально не лояльным отношением к нему, а зачастую даже некими недовольствами.

Нередко мнение сотрудников о том, что ответственность за внедрение системы менеджмента качества и ее функционирование должно нести структурное подразделение, занимающееся контролем качества, не понимая, что ответственность несет каждый сотрудник, чтобы система работала как единый механизм так как нереально осуществить проверку всех остальных подразделений на достаточно высоком уровне за ограниченный период времени.

Само внедрение СМК затрагивает разнообразные особенности индивида, но, чаще всего – это обыкновенная лень и нежелание сделать что-то на благо компании, не получив ничего взамен. Пессимистические настроения людей связаны еще и с тем, что они попросту не осознают, что перемены возможны, что это побудит предприятие к дальнейшему прогрессу в своей конкретно взятой области.

На втором этапе внедрения системы, персонал изъявляет желание отстраниться от выполнения работы, выражая это тем, что уже имеются сотрудники конкретного подразделения, задача которых непосредственно внедрять СМК.

Но дело в том, что СМК не способна существовать сама по себе, отдельно от персонала, ведь стандарты ISO требуют привлечения всех сотрудников

предприятия к этому непростому процессу, а если этого не будет, то время и деньги на внедрение СМК будут потрачены зря.

Без плана внутренних аудитов СМК и периодического обучения персонала невозможно обеспечить эффективную деятельность производства. Сотрудники обязаны детально ознакомиться со стандартом внутреннего аудита ISO 9001, должны самостоятельно планировать аудиты, принимать участие в разработке программы, а также планов и отчетов аудитов.

СМК (система менеджмента качества) – это продукт, к которому предъявляются конкретные требования и от которого ожидают результаты деятельности предприятия. То есть это степень удовлетворения этих ожиданий и требований.

Определить качество системы менеджмента можно с помощью измерения характеристик и сравнения их с заданными значениями.

По стандарту ISO 9001 их насчитывается три:

Систему менеджмента качества, которая обладает всеми вышеизложенными характеристиками можно смело назвать качественной.

План внутренних аудитов СМК обеспечивает возможность данной системе постоянно улучшаться, а также она имеет особый характер. Он оценивает работу СМК. Аудиты проводятся раз в год, но не чаще. По итогам составляется отчет, в котором учитываются все несоответствия, которые описываются в специальном отчете, разрабатывается план корректирующих мероприятий и производится реализация этого плана.

По установленным положениям стандарта ISO 9001 итоги аудита формулируются в формате «соответствует/не соответствует», а заключения – на основании выводов и целей аудита.

В рамках плана внутренних аудитов СМК зачастую создают специальную группу, которая проверяет её эффективность. Она носит название - группа внутреннего аудита.

Аудиторы – это квалифицированные специалисты, обладающие высокими знаниями в области аудита, и имеющие опыт в определенной области, которые



рассматривают такие вопросы, как проверка качества. Компетентность и независимость – это два основных качества, необходимых аудитору. Задача заключается в том, чтобы по определенному заранее плану проверять трудоспособность системы и составлять отчеты о результатах аудита с действиями по корректирующим и предупреждающим действиям. Затем руководитель обязан на основании результатов отчетов исправлять ошибки и принимать решение о мерах по предупреждению отклонений системы.

Результатом разработки и внедрения системы управления продукцией является документированная система, то есть наличие документов, в содержании которых зафиксированы правила и методы распределения ответственности, полномочий, система выполнения обязанностей, показатели, критерии и так далее. Объектом проверки системы менеджмента является определенная документация, которая выступает в качестве критериев, ими могут быть требования к системе, а также выполнение требований стандартов ИСО 9001.

Показателем эксплуатации системы является достижение установленных целей. Именно это является объектом проверки, а критерии должны выполнять требования, которые устанавливаются в документации системы.

Итак, план внутреннего аудита СМК включает в себя:

- основания, на основании которых будет проводиться аудит;
- подразделение (руководитель предприятия);
- оглашенные сроки проведения аудита (приблизительно раз в год);
- объекты, которые находятся в интересах проверки аудита (выполнение различных видов работ, услуг на предприятии);
- цель и объем аудита (соответствие всем требованиям стандарта, руководства по качеству, правильность составления документации системы менеджмента качества, выявление несоответствий установленным требованиям системы менеджмента качества);
- составление группы аудита (записывается в виде таблицы, которая включает в себя три столбца: ФИО, Должность, Примечание);

– отчет по результатам проведения аудита, который составляется в двух экземплярах и отправляется на рассмотрение руководителю предприятия и администратору.

### **Список литературы**

1. Артёмова Е. Н. Управление инновационным предприятием с помощью системы менеджмента качества: учебно-методический комплекс / Артёмова Е. Н. – М.: Балтийский федеральный университет им. И. Канта – 2011. – 132 с.
2. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. М.: Стандартинформ – 2018. – 168 с.
3. Борисов Н. М., Сашина Л. А. Методы контроля и управления в системах менеджмента качества: учеб. Пособие / Борисов Н. М., Сашина Л. А. – М.: Академия стандартизации, метрологии и сертификации – 2004. – 96 с.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

### ПРОБЛЕМЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКСПЛУАТАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ АЭРОПОРТА

**Приходько Николай Константинович**

магистрант

ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет

Гражданской авиации», г. Санкт-Петербург

***Аннотация:** в статье рассматривается влияние человеческого фактора в области обеспечения эксплуатационной безопасности.*

*The article deals with the influence of the human factor in the field of operational safety.*

***Ключевые слова:** аэропорт, человеческий фактор, личностный фактор, наземное обслуживание.*

***Keywords:** airport, human factor, personal factor, ground handling.*

Слово фактор в дословном переводе с французского означает причину, условие, движущую силу, события, процессы, явления и определяет их характер или отдельные черты.

Сегодня при решении задач обеспечения безопасности полетов и эффективности авиационной техники в гражданской авиации все больше внимания уделяется исследованиям человеческого фактора в авиационной эргатической системе оператор – машина – среда (СОМС). Профессионалы по эргономике определяют человеческий фактор как влияние человека (оператора) на процесс функционирования СОМС. Это влияние может иметь как положительные, так и

отрицательные составляющие. Необходимо отметить, что положительные составляющие ее участия значительно превышают негативные, поскольку ни один процесс функционирования авиационной системы не может осуществляться без участия человека, который является центральным элементом этого процесса [1].

Человек играет ведущую роль в наземном обслуживании ВС. Он выполняет широкий спектр работ, необходимых для безопасного и эффективного обслуживания ВС на перроне.

Операции по наземному обслуживанию обычно выполняются в сложных погодных, инфраструктурных и организационных условиях.

Физически сложные задачи, изменяющиеся погодные явления, ночные смены и плохое освещение, временные рамки, нехватка персонала, работа с оборудованием и спецтехникой, которая становится все более технологически сложной, является лишь некоторыми типичными трудностями, которые характеризуют рабочую среду персонала наземного обслуживания.

Рабочая среда включает в себя оборудование места предоставления услуг, процедуры, стандарты и практики, которым должен следовать персонал.

В случае инцидента, аварии, всегда могут быть причины, которые списывают не более чем на результат человеческой ошибки. Рабочая среда может иметь значительное влияние на то, совершит ли наземный персонал ошибку.

Человеческий фактор начали учитывать при расследовании авиационных событий еще в первой половине прошлого века. Материалы расследований авиационных событий показывают, что в большинстве случаев возникающая угроза безопасности полетов может быть предупреждена своевременными и правильными действиями экипажа. Поэтому на практике человеческий фактор рассматривается как причина негативного влияния человека на функционирование систем. Это, прежде всего, связано с тем, что при анализе человеческого фактора, в стремлении улучшить дело, анализируют имеющиеся недостатки и определяют способы и средства их устранения.

Стремление сделать авиаперевозки безопасными обуславливают

исследование человеческого фактора. Однако в последние годы в нашей стране исследования в данном направлении проводятся не очень интенсивно.

Европейское Агентство по безопасности авиации (EASA), в стремлении к обеспечению высокого уровня безаварийности, координирует исследования в области авиационной безопасности и осуществляет поддержку Европейской комиссии по разным вопросам, в том числе по вопросам человеческого фактора. EASA для контроля за выполнением унифицированных правил проводит проверку в ряде Европейских стран.

Профессиональная составляющая человеческого фактора имеет самую долгую историю решений, разработок, приобретения опыта и, в то же время, является наиболее критической, поскольку непосредственно касается лиц, которые принимают непосредственное участие в выполнении авиационных перевозок. Имеет три объемных аспекта:

1. Профессионализм всех лиц, задействованных в осуществлении и обеспечении авиаперевозок.
2. Организация профессиональной деятельности летного состава, специалистов по обслуживанию (техническому, наземному) воздушных судов и управленческого персонала.
3. Обеспечение работоспособности и профессионального долголетия авиационных специалистов.

Иногда понятие человеческого фактора расширяют – с ним объединяют так называемый личностный фактор. К нему относят индивидуальные способности конкретной личности, которые определяются уровнем ее общей и профессиональной подготовки, индивидуальными особенностями психики, степенью адекватности действий мотивации, состоянием здоровья, уровнем трудовой и производственной дисциплины и др. Личностный фактор, таким образом, охватывает эмоциональные и волевые качества, характер и темперамент, задатки и способности, склонности и интересы, вкусы и привычки, моральный уровень, физическое развитие, общую и специальную подготовку и т.п.

Итак, в понятии «личностный фактор» основными являются индивидуальные характеристики конкретной личности; содержание понятия «человеческий фактор» состоит в зависимости характеристик деятельности от особенностей оборудования, которое используется, и параметров окружающей среды, в которой осуществляется функционирование СОМС.

К ошибкам, связанным с человеческим фактором, относятся: неполная, поверхностная или неопределенная информация об управляемом или обслуживаемом объекте, процессе; несогласованное в процессе и времени поступление информации; неудачное оформление лицевой части индикаторов; неудобное размещение рычагов управления; несоответствие способа управления реакции человека; несогласованное распределение функций между человеком и машиной, несоответствие параметров среды и условий осуществления деятельности психофизиологическим возможностям оператора и т.п.

К ошибкам, связанным с личностным фактором, относятся: недостаточная подготовка оператора; индивидуальные особенности его психики; неадекватная мотивация деятельности; недостатки в состоянии здоровья; состояние, вызванное вредными привычками; низкий уровень трудовой и исполнительской дисциплины и пр.

Человеческий и личностный факторы имеют большое значение в обеспечении высокой надежности воздушного судна и безопасности полетов. Если же речь идет о статистических данных и определении причин авиационных событий в гражданской авиации, то эти два фактора обычно объединяют в одно понятие – человеческий фактор.

### **Список литературы**

1. Развитие связи «человек-техника» и эффективность воздушного транспорта [Текст]/ Т.М. Гайноченко // Вестник транспорта. Научно-практич. и информ.-аналитич. журнал. – 2015. – № 7. – С. 5-7.
2. Руководство по управлению безопасностью полетов (РУБП) // Стандарт

ИКАО Doc 9859 AN/460 [Текст]. – изд. 3-е. – 2013. – 300 с. - ISBN 978-92-9249-334-9.

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 330

### ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ДОБРОВОЛЬНОМ ОТКАЗЕ ОТ ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРИ СОУЧАСТИИ

**Хозяинов Всеволод Петрович**

студент 3 курса юридического института

Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина

г. Сыктывкар

***Аннотация:** особенности добровольного отказа соучастников, закрепленные в законе, требуют современного теоретического осмысления и выработки рекомендаций по практическому применению данной нормы. При бесспорной практической важности этих вопросов они мало разработаны в отечественной юридической литературе.*

*Features of the voluntary elimination of accomplices enshrined in the law require modern theoretical understanding and development of recommendations for the practical application of these norms. They have little place in domestic legal literature.*

***Ключевые слова:** добровольный отказ, исполнитель, организатор, подстрекатель, пособник.*

***Keywords:** voluntary refusal, performer, organizer, instigator, accomplice.*

Добровольный отказ соучастников преступления может быть только в том случае, когда до момента его осуществления преступление совершалось этими лицами с прямым умыслом. Исключением является только добровольный отказ пособника, вина которого до момента добровольного отказа может характеризоваться прямым или косвенным умыслом.



Следует отметить, что, согласно позиции законодателя, добровольный отказ организатора, подстрекателя и пособника возможен в форме действий по прекращению начатого исполнителем преступления. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что понятие «прекращение» толкуется законодателем в широком значении и не означает только завершение ранее начатой преступной деятельности. Так, «посредственный исполнитель» должен предотвратить совершение общественно опасного деяния иными лицами, организатор и подстрекатель должны принять меры для не доведения преступления до конца, в свою очередь пособнику необходимо предпринять все зависящие от него меры для того, чтобы предотвратить преступление. Следовательно, норма ч. 1 ст. 31 УК РФ, закрепляющая понятие «прекращение», может использоваться только в отношении индивидуально действующего лица, поскольку добровольный отказ соучастников требует не только активных действий (бездействия), но и достижения соответствующего результата в виде предотвращения совершения преступления.

Своеобразие добровольного отказа соучастников позволило некоторым авторам, например, А. А. Шакировой, говорить о существовании отдельной правовой нормы и необходимости выделения этой нормы из ст. 31 УК РФ в отдельную статью, которая должна располагаться в главе 7 УК РФ, посвященной соучастию. По ее мнению, непоследовательно и методически неверно, что нормы, закрепляющие особенности добровольного отказа различных видов соучастников, предшествуют законодательному определению самого соучастия и видов соучастия [1]. С этой позицией, действительно, можно согласиться. Такое расположение будет способствовать правильному восприятию и эффективному применению исследуемой группы норм.

Ряд дискуссий вызывает ч. 4 ст. 31 УК РФ, определяющая положение организатора и подстрекателя при добровольном отказе. Указывается условие, что если эти лица своевременным сообщением органам власти или иными предпринятыми мерами предотвратили доведение исполнителем преступления до конца,

то они освобождаются от уголовной ответственности. В науке отражено положение, по которому соучастники, кроме исполнителя, сообщившие о готовящемся преступлении органам, должны подпадать под действие ст. 31 УК РФ даже если исполнитель довел преступление до конца [2].

В отношении соучастников данное правило должно быть основано на самостоятельной ответственности, что обуславливается предотвращенными действиями каждого соучастника, даже в случае доведения исполнителем преступления до конца. Пособник обязан предпринять все зависящие от него меры, чтобы предотвратить совершение преступления. Под всеми зависящими мерами следует понимать действия, когда лицо влияет на исполнителя путем уговоров, изъятия орудий и иными способами.

Спорной представляется позиция К. А. Панько, по которой, не взирая на подстрекателя, исполнитель реализовал замысел, что позволяет утверждать о действиях подстрекателя, которые подстрекатель уже не может изменить, поскольку причинно-следственная связь налицо [3]. Такой причинно-следственной связи здесь быть не может, поскольку уже нет сходства умысла подстрекателя и исполнителя, поэтому последний действует один в обход воли остальных соучастников.

Если действия организатора или подстрекателя не привели к предотвращению совершения преступления исполнителем, то принятые меры могут быть признаны в качестве смягчающих обстоятельств. В заключении следует отметить, что в настоящее время институт добровольного отказа и институт неоконченного преступления оказывают значительное влияние друг на друга, а ряд вопросов взаимообусловленности требует определенных пояснений.

Таким образом, добровольный отказ возможен со стороны любого из соучастников преступления, но для каждого из них он обладает определенными особенностями. Главной чертой добровольного отказа соучастников является ликвидация созданных ими ранее условий и, как следствие, возможности к совершению преступления. При этом действия, которые им необходимо для этого

осуществить, названы непосредственно в законе. Еще одной важной чертой является индивидуальность такого отказа, проявляющаяся в том, что добровольный отказ одного соучастника не освобождает от уголовной ответственности иных соучастников преступления.

### **Список литературы**

1. Шакирова А. А. Добровольный отказ от преступления соучастников: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Красноярск, 2006. С. 12.
2. Кузнецова Н. Ф. Ответственность за приготовление к преступлению и покушение на преступление по советскому уголовному праву. М., 1970. С. 173.
3. Панько К. А. Добровольный отказ от преступления по советскому уголовному праву. Воронеж, 1975. С. 113.

«Наука и технологии: актуальные вопросы,  
достижения и инновации»

**II Международная научно-практическая конференция**

*Научное издание*

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(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 30.09.2019 г.  
Объем 334 Кбайт. Электрон. текстовые данные