Научно-исследовательский
центр «Иннова»

НАУКА. ОБРАЗОВАНИЕ. ИННОВАЦИИ

Сборник научных трудов по материалам
XV Международной научно-практической конференции,
12 февраля 2020 года, г.-к. Анапа

Анапа
2020

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5
Н34

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).

Н34 Наука. Образование. Инновации. Сборник научных трудов по материалам XV Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 12 февраля 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. – 121 с.

ISBN 978-5-95283-250-3

В настоящем издании представлены материалы XV Международной научно-практической конференции «Наука. Образование. Инновации», состоявшейся 12 февраля 2020 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.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

© Коллектив авторов, 2020.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО (подразделение НИЦ «Иннова»), 2020.

ISBN 978-5-95283-250-3

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аджиев Руслан Мухарбиевич

Новикова Ирина Владимировна 7

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Аджиев Руслан Мухарбиевич

Новикова Ирина Владимировна 11

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аджиев Руслан Мухарбиевич

Новикова Ирина Владимировна 15

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Бондарева Вероника Олеговна

Новикова Ирина Владимировна 19

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бондарева Вероника Олеговна

Новикова Ирина Владимировна 23

ПОНЯТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бондарева Вероника Олеговна

Новикова Ирина Владимировна 27

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА НАЛОГОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна

Новикова Ирина Владимировна 30

СТАДИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна

Новикова Ирина Владимировна *34*

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РФ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна

Новикова Ирина Владимировна *38*

ОСОБЕННОСТИ КРИПТОВАЛЮТЫ БИТКОЙН

Климова Диана Сергеевна

Новикова Ирина Владимировна *42*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Климова Диана Сергеевна

Новикова Ирина Владимировна *46*

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Климова Диана Сергеевна

Новикова Ирина Владимировна *50*

ВИДЫ ИНСТРУМЕНТОВ НАЛОГОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Кононов Артём Владимирович

Новикова Ирина Владимировна *54*

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА КАК ДРАЙВЕР УСТОЙЧИВОГО РОСТА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Кононов Артём Владимирович

Новикова Ирина Владимировна *58*

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

Кононов Артём Владимирович

Новикова Ирина Владимировна *62*

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ СЧЕТ: ВЫГОДЫ И РИСКИ

Масальская Марина Викторовна

Милитосян Нателла *67*

ПРОБЛЕМА ИННОВАЦИОННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РОССИИ

Омарова Зайнаб Омаровна

Гасанова Джамиля Халидовна *71*

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ ЦИФРОВОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Пахомова Юлия Владимировна *75*

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА

Суюнчева М.М.

Новикова Ирина Владимировна *79*

КОМПОНЕНТЫ И ВИДЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Суюнчева М.М.

Новикова Ирина Владимировна *82*

ЭТАПЫ БИЗНЕС ПЛАНИРОВАНИЯ ДЛЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Суюнчева М.М.

Новикова Ирина Владимировна *86*

ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Чахаев Адам Гурбанович

Новикова Ирина Владимировна *90*

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Чахаев Адам Гурбанович

Новикова Ирина Владимировна *94*

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Чахаев Адам Гурбанович

Новикова Ирина Владимировна *98*

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

РАСЧЕТ ВЕРОЯТНОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПОЖАРА В НАСОСЕ ТОПЛИВОРАЗДАТОЧНОЙ КОЛОНКИ ТИПА «НАРА-27М»

Ашмарин Василий Васильевич, Блохинцев Анатолий Александрович

Филиппов Захар Сергеевич *102*

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ДВУСТОРОННЕМУ ПЕРЕВОДУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Власова Ирина Валерьевна, Пугачева Светлана Александровна

Хисматулина Наталья Владимировна *112*

ДИДАКТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА В СТРУКТУРЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ ВОЕННОГО ВУЗА

Киргинцева Наталья Сергеевна *116*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 333.7

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аджиев Руслан Мухарбиевич
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассмотрены концептуальные основы современной практики мотивации персонала. Обоснована актуальность теории мотивации А. Маслоу, очерчена специфика ее реализации в современных условиях.*

The article*: discusses the conceptual foundations of the modern practice of motivation. The urgency of motivation theory of Maslow, outlined the specifics of its implementation in the current conditions*

Ключевые слова: *мотивация, потребности, карьера, устремления, персонал, менеджмент.*

Keywords: *Motivation, needs, career aspirations, staff and management.*

Наличие эффективной системы мотивации трудовой деятельности персонала повышает производительность труда, уменьшает текучесть кадров, ведет к успеху и процветанию организации.

Чтобы построить эффективную систему мотивации персонала, необходимо в первую очередь выявить реальные потребности сотрудников, затем сформировать дифференцированную систему вознаграждения (комплекс материальных и нематериальных поощрений для разных категорий работников).

Справедливо сказать, что мотивация - есть специфическое состояние,

ориентированное на разрешение потребностей. Вместе с тем мотивация может рассматриваться как осознанное создание специфических мотивационных состояний у других людей.

В подобном разрезе мотивация прямо коррелирует с механизмами управления, при этом названные процессы базируются на наличии комплекса потребностей и необходимости их полноценного и своевременного удовлетворения [2, с. 269]. Допустимо отметить, что мотивация обнаруживается следствием, а не причиной недостаточного удовлетворения потребностей, при этом процесс внутренней мотивации есть процесс осознанный и управляемый, вызванный состоянием осознанной недостаточной удовлетворённости потребностей.

Поскольку нет ни одного человека, который полностью удовлетворён, у каждого человека есть мотивация.

Таким образом, любой человек в своей повседневной, в том числе и трудовой деятельности мотивирован; при этом имеют место различия в уровне и степени мотивирования, а также в её направленности на выбранный спектр целевых установок.

В практике современных субъектов хозяйствования материальная мотивация может быть названа основой, тем базисом, на котором «отстроена» вся система мотивации высшего руководства, топ-менеджмента. Люди, чей род занятий, уровень квалификации определяет сложившийся уровень их материального благосостояния заинтересованы в том, чтобы деятельность возглавляемой ими организации не только оставалась прибыльной, но и последовательно расширялась. Деньги, дивиденды, прибыль -материальный фактор, безусловно, исключительно важен при анализе специфики мотивации менеджмента.

Вместе с тем, логично: базис есть основа, предполагающая определенную надстройку. В выделенном разрезе такая надстройка есть комплекс мотиваторов «морального» плана.

Фактически в своей ежедневной деятельности - принятии стратегических, тактических, оперативных решений, стимулировании работников, создании

комплекса условия для созидательного высокопроизводительного труда - руководитель мотивирован необходимостью достижения и поддержания некоторого уровня материального благосостояния.

Достигнув некоторого положения возвращение не «прежний уровень» является нежелательным и деструктивно влияющим, собственно, на топ-менеджмент.

Топ-менеджмент, в большинстве случаев, представлен людьми длительно и последовательно реализовывавшими свои карьерные устремления, что позволило им, в конечном итоге, позволило им занять лидирующие позиции в конкретном бизнесе, в конкретном деле.

Мотивации персонала современной фирмы есть феномен синкретичный, комплексный и сложно иерархически организованный.

Подобный подход справедливо рассматривать в рамках теории мотивации, сформулированной А. Маслоу.

Он понимает и анализирует человеческую личность как целостный динамичный комплекс, находящийся в постоянном самосовершенствовании, ориентированном на качественный положительный личностный рост, детерминированный таким пониманием свободы, где она есть только лишь внешний ограничитель, детерминированный разнообразными внешними физическими и социальными воздействиями.

В отличие от психоаналитической методы, Маслоу осуществил исследования самоактуализирующихся личностей, что позволило ему в конечном итоге сформулировать позитивный, гуманистический подход к пониманию сути человеческой природы [1, с. 77]. Подобная трактовка и понимание личности человека инспирировали определенную стройную психолого-мотивационную теорию - т. н. «пирамиду потребностей», где мотивы деятельности людей, понимаемые как сложно организованные мотивы, получили многоуровневую дифференциацию, в рамках которой выделены такие «уровни потребностей» как физиологические, потребности в безопасности, социальные, престижные, духовные.

Маслоу понимает эту последовательность условной, когда у разных индивидов взаимное расположение потребностей может варьироваться, вместе с тем имеет место безусловный механизм: реализация потребностей низшего уровня актуализирует потребности следующего, более высокого ранга. Актуален ли идейно-теоретический концепт Маслоу сегодня?

Его активно используют в практике мотивации в США в качестве некоторого базиса. Подтверждением этому может служить тот факт, что теоретико-методологические постулаты, выдвинутые Маслоу, в той или иной степени послужили основой дальнейшему прогрессу в разрезе психолого-мотивационных исследований.

Вместе с тем, данный - «американский» - подход, как мне думается, не может быть непосредственно «экстраполирован» на отечественные реалии; причина тому - некоторые ментальные различия в системе «восток-запад».

Система мотивации - объективно - не может быть статичной: динамика внутренней и внешней среды предприятия непременно должна быть учтена.

Список литературы

1. Абрахам Маслоу Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2008.

2. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом [Текст] / Т. Ю. Базаров. - М.: 2012.

УДК 339

РОЛЬ ПЛАНИРОВАНИЯ В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Аджиев Руслан Мухарбиевич
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассматриваются попытки усовершенствования методов развития малого и среднего бизнеса как одной из актуальных проблем и принимаются различные варианты бизнес-плана для его создания и совершенствования. Это связано с тем, что малые предприятия обладают рядом специфических особенностей, таких как гибкость, низкие капиталовложения, конкурентоспособность, мобильность, простота управления, его роль в экономическом развитии и т. д.*

Abstract: *the article discusses attempts to improve the development methods of small and medium-sized businesses as one of the pressing problems and accepts various options for a business plan for its creation and improvement. This is due to the fact that small enterprises have a number of specific features, such as flexibility, low investment, competitiveness, mobility, ease of management, its role in economic development, etc.*

Ключевые слова: *предприниматель, предпринимательская деятельность, бизнес, бизнес-план.*

Keywords: *entrepreneur, entrepreneurial activity, business, business plan.*

Многие люди находят весьма привлекательными потенциальную независимость и хорошие доходы, которые можно обеспечить, владея малым

предприятием. Для некоторых это так и остается только мечтой всей их жизни. Однако многие не решаются попробовать воплотить эту мечту в жизнь потому, что не считают себя достаточно подготовленными к ней в смысле образования, опыта или наличия денег, или же просто боятся проиграть [12, с. 88 - 90]. Существуют также люди, для которых ведение собственного дела является финансовой необходимостью по той причине, что они потеряли работу и не имеют других доступных способов зарабатывать себе на жизнь. Независимо от конкретных причин, заставляющих людей начинать собственное дело, владение небольшим предприятием может быть одним из самых захватывающих, приятных, трудных и благодарных занятий вашей жизни. Однако начало любого нового дела связано с реальными рисками и сложностями. Несмотря на то, что каждое предприятие имеет свои отличительные черты, существуют некоторые основополагающие требования, которым должно соответствовать малое предприятие, чтобы добиться успеха. Ключевыми моментами являются удачная идея, упорный труд, знания в сочетании с чувством здравого смысла и фантазией, а также желание и стремление воплотить идею в реальность. Несмотря на широко распространенное мнение для того, чтобы начать свое дело, вовсе не обязательно иметь много денег. Деньги важны, но они занимают лишь последнее место в списке необходимого

В бизнесе необходимо быть решительным, однако многие фирмы не достигают успеха из-за того, что их владельцы сломя голову бросаются в дело, не заложив предварительно прочного фундамента для своей компании [5, с. 198-200]. Правило успеха в малом бизнесе гласит, что лучше начать с малого, чем с большого. Как правило, это означает, что следует предлагать только ограниченный - но при этом тщательно отобранный -ассортимент продукции или услуг заранее намеченной группе заказчиков. Кроме того, это правило также означает, что, возможно, имеет смысл заниматься бизнесом в свободное время, не бросая своей основной работы до тех пор, пока ваше собственное предприятие не сможет обеспечить вам достаточно средств к существованию. Начать заниматься

предпринимательством с малого означает, что вам необходимо лучше изучить выбранную область деятельности, что вам потребуется меньше денег, чтобы начать свое дело — это уменьшит ваши потери в случае неудачи и позволит вам с самого начала завоевать хорошую репутацию [9, с. 394-396]. Процесс создания нового предприятия во многом напоминает путешествие, то есть, чтобы добраться до пункта назначения, нужна карта. И в данном случае нашей картой является «бизнес-план». Бизнес-план состоит из организованных ответов на серию тщательно продуманных вопросов, необходимых для создания любой успешно работающей компании. Когда люди говорят о бизнес-плане, они обычно имеют в виду какой-либо формально составленный «документ».

Предприниматель должен четко представлять, чем будет заниматься ваше предприятие, и суметь изложить это на бумаге, уместив все в один параграф. Продвигаться надо вперед постепенно, шаг за шагом [6, с. 119-120]. Люди, занимающиеся малым предпринимательством, по натуре своей оптимисты.

Вот предполагаемый краткий мини вариант основных вопросов бизнес-плана:

1. Цели предпринимателя и цели предприятия (совместимость дел предприятия с личными целями предпринимателя);

2. Финансовые цели (сколько финансов нужно для создания предприятия, возможность кредита);

3. Контакты, маркетинг и выбор сектора экономики;

4. Персонал (сколько сотрудников надобно предприятию);

5. Товары/услуги (какие виды товаров или услуг будет предлагать предприятие);

6. Клиентура (политика образования базы потенциальных клиентов);

7. Местонахождение (выбор выгодной дислокации предприятия);

8. Личные средства (наличие собственных средств);

9. Время (полное или неполное занятость бизнесом) [1, с. 76-78].

Последний шаг в процессе подготовки бизнес-плана — это перевод

ответов на вышеперечисленные ключевые вопросы на язык финансовых прогнозов, которые могли бы быть использованы для оценки и создания ясной картины будущего предприятия [4, с. 55-56]. В качества составной части бизнес-плана необходимо подготовить несколько прогнозов и финансовых отчетов.

Список литературы

1. Баринов В. А. Бизнес-планирование: Уч. пособие. 3-е изд. М.: ФОРУМ, 2009. 256 с.

2. Бизнес-планирование: Учебник для вузов / Под ред. В. М Попова, С. И. Ляпунова, С. Г. Млодика. М.: Финансы и статистика, 2012. 816 с.

1. Головань С. И. Бизнес-планирование / С. И. Головань. М.: Феникс, 2009. 320 с.

2. Липсиц И. А. Бизнес-план - основа успеха: Практическое пособие / И. А. Липсиц. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2012. 112 с.

3. Маркова В. Д. Бизнес-планирование / В. Д. Маркова, Н. А. Кравченко. М.: Проспект, 2009. 216 с.

УДК 333.7

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аджиев Руслан Мухарбиевич
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

***Аннотация**: раскрыта роль и сущность использования цифровых технологий как конкурентное преимущество предприятия. Обзор международного опыта использования цифровых технологий в управлении кадровыми процессами, определены перспективы развития использования цифровых кадровых технологий. Обоснованы основные разновидности цифровых решений в управлении персоналом и определены актуализированы индикаторы hr-аналитики на основе данных предприятий ритейла.*

***The article:** the role and essence of using digital technologies as a competitive advantage of the enterprise are disclosed. A review of international experience in using digital technologies in human resource management, outlines the prospects for the development of the use of digital personnel technologies. The basic types of digital solutions in personnel management are substantiated and the hr-analytics indicators are updated on the basis of data from retail companies.*

***Ключевые слова:** цифровые технологии, hr-аналитика, цифровые компетенций, hr-индикаторы, предприятие торговли.*

***Keywords:** digital technologies, hr-analytics, digital competencies, hr-indicators, trade enterprise*

В современной системе информационного пространства подготовка

профессиональных специалистов должна осуществляться с помощью научно-практического инструментария, удаленного от «приобретенных» шаблонов, обусловливать более жесткие требования к будущим специалистам. Наиболее востребованными на рынке труда сегодня становятся специалисты, которые быстро реагируют на любые изменения информационного общества в рыночных отношениях, способны адаптироваться и усваивать новые знания, проявляя конкурентоспособность, целеустремленность, креативность, проектное мышление.

Движущей силой цифровой экономики является человеческий капитал - знания, таланты, навыки, умения, опыт, интеллект. Стремительное распространение цифровых технологий делает цифровые компетенции граждан ключевыми среди других навыков.

Распространение цифровых технологий неизбежно вызывает существенные изменения в структуре занятости и в требованиях к квалификации персонала. Возникает большая потребность в наличии как собственных ИТ-специалистов, программистов, так и квалифицированных пользователей, которые умеют работать в цифровой среде. Кроме того, уже сегодня проявляется явный дефицит так называемых «цифровых лидеров» и цифровых предпринимателей - то есть руководителей верхнего уровня, которые понимают, как осуществлять цифровую трансформацию бизнес-процессов. Поскольку методы цифрового управления и гибкая организационная структура становятся центральными в бизнесе, HR-специалисты фокусируются на людях, работе и цифровых платформах.

Использование цифровых технологии в значительной степени влияет на весь жизненный цикл персонала в организации, охватывает прием, адаптацию, и увольнения. Именно в этой области, исключая нескольких моментов, функции HR-специалистов в большинстве организаций как по-прежнему продолжают зависеть от традиционных методов управления, которые совершенно не учитывают качество опыта сотрудников и обеспечения их занятости.

Дальнейшее развитие цифровых HR-технологий формирует конкурентное преимущество предприятию, предоставляя большее влияние в снижении

себестоимости, а также устраняет имеющиеся препятствия в управлении персоналом. Необходимо отметить, что развитие искусственного интеллекта и машинного обучения (machine learning) требует не только соответствующей трансформации кадровых процессов управления, но и подготовки кадров, которые являются сдерживающими факторами цифрового развития.

На сегодняшний день успешные HR-специалисты в организации используют цифровую модель мышления для достижения результатов с помощью ключевых качеств:

- обеспечение индивидуального опыта в течение всего жизненного цикла персонала, основанный на доступе к информации по требованию, более тесному сотрудничеству;

- переход от интегрированных в унифицированных платформ управления талантами на основе одной технологии, одного пользовательского опыта и одной модели данных, ориентированной на отслеживание прогресса персонала;

- вознаграждение и предоставление инструментов, которые необходимы для достижения успеха и принятия аналитического образа жизни, выходит за рамки простого измерения вещей и сравнение с прошлыми данными, для получения больших интеллектуальных возможностей не только для достижения бизнес-результатов, но и для их функционирования компаний.

В современных условиях развития цифровой экономики HR-специалист должен иметь четкое представление о диджитализации службы персонала. Это требует формирования целостного представления о потребностях в возможностях, которые меняются, в связях между процессом воспитания талантов и опытом. Это должно быть не только четко связано с общими целями бизнеса, но также должно быть подкреплено экономическим обоснованием инвестиций в технологии. При невозможности в кратчайшие сроки внедрить "цифровую систему управления персоналом" возникает опасность того, что организация будет лишена возможности участвовать в привлечении и удержании талантливых сотрудников. Применение цифровых технологий позволит быстро адаптироваться

в реальной экономике и найти пути преодоления кризисного состояния.

Глобализация и цифровые технологии меняют подходы к управлению персоналом предприятия торговли. HR-департаментам принадлежит стратегическая роль по внедрению инновационных цифровых решений и обеспечения подготовки специалистов для всех подразделений, обслуживающих большие массивы данных. Обзор эмпирический опыт предприятий торговли по использованию HR- аналитики и определены виды когнитивных технологий на основе использования искусственного интеллекта и цифровых данных.

Список литературы

1. Гусарова Е. А., Коновалова В. Г. Современные тенденции использования цифровых технологий в управлении персоналом / В книге: Реформы в России и проблемы управления / Материалы 33-й Всероссийской научной конференции молодых ученых. Государственный университет управления, 2018. -С. 186-190.

2. Елохова Т. А. Управление персоналом на основе цифровых технологий / В сборнике: Развитие менеджмента в условиях перехода к цифровой экономике Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, 2017. - С. 164-171.

3. Коновалова В. Г. Цифровые технологии в управлении персоналом: современное состояние, проблемы и перспективы / В сборнике: Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика / Материалы 1-й Международной научно-практической конференции. Государственный университет управления, 2017. - С. 71-80.

УДК 339

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Бондарева Вероника Олеговна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассматривается сущность кадровой политики в организации, представлены три подхода к определению кадровой политики в органах управления. Особое внимание уделено кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти.*

The article: *the article deals with the essence of personnel policy in the organization, presents three approaches to determining personnel policy in management bodies. Special attention is paid to personnel policy in state and municipal authorities.*

Ключевые слова: *кадровая политика, государственное и муниципальное управление, элементы кадровой политики, персонал, работники.*

Keywords: *personnel policy, state and municipal management, elements of personnel policy, personnel, employees.*

В настоящее время все острее встает проблема повышения производительности труда и эффективности деятельности любой организации в целом. Эффективность организации невозможно представить без персонала и кадровой политики, которая предполагает совокупность определенных правил и системы норм, в соответствии с которыми формируются и согласовываются направления деятельности, связанные с управлением персонала на основании общих целей и

задач организации.

Особое внимание должно быть уделено кадровой политике в органах государственной и муниципальной власти. В научной литературе выделяют три подхода к определению кадровой политики в органах управления:

К основным задачам кадровой политики специалисты и ученые единогласно отнесли следующие:

- управление развитием профессиональных и личных качеств кадров муниципальной службы;

- повышение результативности кадровых технологий, применяемые в системе муниципальной службы с учетом российского и зарубежного опыта;

- улучшение системы оценки работы кадров органов местного самоуправления.

В описании элементов кадровой политики можно выделить определенные понимания кадровой политики: как системы «правил и норм», «набор конкретных правил, ограничений во взаимоотношениях работников и организации». Таким образом, на основании мнения российского экономиста и государственного деятеля, Г. Г. Меликьяна, составными элементами кадровой политики являются: политика занятости, обучения, оплаты труда, благосостояния, трудовых отношений. Рассмотрим эти элементы более подробнее [2].

Третьим элементом кадровой политики является политика оплаты труда, которая состоит из обоснования и выбора форм и системы оплаты труда, системы мер материального и морального воздействия на работника, для достижения полезных и благоприятных целей организации.

Рассмотрев кадровую политику, как систему, состоящую из отдельных элементов, нельзя не указать принципы данного понятия, т. е. правила, определяющее эффективность:

- стратегическая направленность, которая предполагает при принятии кадрового управленческого решения ориентир, прежде всего, не на краткосрочные эффекты, а на цели, стратегию, долгосрочные перспективы;

- комплексность, означающая сочетание кадровой политикой с другими стратегиями организации в целом и различными подразделениями в частности;

- системность ориентируется на следующее правило - изменение одного элемента системы управления персоналом требует изменений во всех других элементах управления кадрами. Таким образом, необходимо помнить, что, например, изменив должностные обязанности служащего, надо изменить систему профессионального развития, мотивацию, деловую оценку и т. д.;

- последовательность предполагает соблюдение определенной последовательности действий, обеспечивающих эффективность кадровой политики, которую необходимо строго соблюдать - кадровое планирование, наем на работу, адаптация персонала, деловая оценка, профессиональное развитие, деловая карьера и т. д.;

- законность, предъявляющая требования к соблюдению трудового законодательства;

- гибкость, связана с постоянными изменениями внешней среды, заставляющими изменять внешнюю среду организации и кадровую политику в том числе. Это может быть изменение как в целом кадровой политики, так и отельных ее элементов - требований к персоналу, системы мотивации, обучению, адаптации, деловой оценки и пр. - что чаще всего и происходит;

- научная обоснованность говорит о том, что эффективность кадровой политики связана, прежде всего, с постоянным изучением передовых исследований в данной сфере деятельности, учете внешних и внутренних факторов, которые существенно оказывают влияние на деятельность организации и т. д.

Определим важные направления кадровой политики в органах государственного и муниципального управления:

- формирование оптимальной и результативной структуры органов управления, отвечающих задачам и функциям государства;

- повышение эффективности деятельности органов муниципальной власти и управление за счет роста профессионализма муниципальных служащих;

- повышение и реализация авторитета муниципальных служащих среди местного населения, коллег, руководства;

- совершенствование системы профессионального развития кадров в системе кадровой политики;

- создание оперативных механизмов для желаемых кадров в муниципальных органах власти и управления.

- формирование системы социального обеспечения и восполнение потери для муниципальных служащих, деятельность которых непосредственно связана с риском, высокой напряженностью, отличается сложностью и повышенной ответственностью при выполнении и обеспечении задач и функций государства.

Подводя итоги, можно сказать, что задачей кадровой службы любой организации является осуществление такой кадровой политики, чтобы она как можно предельно способствовала повышению эффективности деятельности организации, возможности добиваться поставленных целей.

Список литературы

1. Зуденкова С. А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию / Вестник ГУУ. - 2018. - №9. - С. 17-21.

2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. - 458 с.

3. Сычанина С. Н., Худая А. О. К вопросу повышения эффективности профессионального образования / В сборнике: Инновации в науке, образовании и бизнесе - 2014. Труды XII Международной научной конференции. Под редакцией В. А. Волкогона. - 2014. - С. 219-222.

УДК 333.7

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бондарева Вероника Олеговна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассмотрен подход к совершенствованию кадровой политики на предприятии, как главному направлению его развития.*

The article: *the article considers the approach to improving the personnel policy at the enterprise as the main direction of its development.*

Ключевые слова: *кадровая политика, предприятие, управление персоналом, проект.*

Keywords: *personnel policy, enterprise, personnel management, project.*

Разработка и реализация целей функционирования и развития предприятий осуществляется через управление персоналом. В свою очередь управление персоналом проводится на основе кадровой политики.

На предприятии кадровую политику понимают как комплекс работ с работниками в виде набора основополагающих принципов и подходов, реализуемых руководством организации. Кадровая политика отражает собой стратегическую модель поведения организации в работе с персоналом.

Проводимая кадровая политика и как теория, и как практика формируется на методах, которые одновременно присущи ряду наук: общей теории менеджмента, системному подходу, прикладной социологии, экономике,

производственной психологии и т.д. Важнейшей отличительной чертой ее является отход от традиционного рассмотрения человека как фактора производства, как «экономического человека», который мотивирован в первую очередь монетарными стимулами, пассивен и им манипулирует руководство и принятие образа работника, как сложного человека, чрезвычайно изменчивого, способного к развитию и имеющего в разных условиях разные значимые мотивы.

1 Магистр кафедры Менеджмента и маркетинга.

2 Преподаватель кафедры Менеджмента и маркетинга, кандидат экономических наук, доцент.

Кадровая политика предприятия - важнейший инструмент активного воздействия руководства на коллектив и посредством использования его -на результаты функционирования и развития всей организации. Постоянная работа с кадрами считается ключевым моментом деятельности любого предприятия как институциональной единицы экономики страны [1, с. 30].

Привлечение работников высокого класса - фактор, более других объясняющий могущество многих передовых фирм, предприятий. Практически нельзя потерпеть поражение в условиях рынка, если располагать высококвалифицированными кадрами. При очевидности этого фактора многие предприятия привыкли все же довольствоваться «второстепенными» работниками, считая, что «снимать сливки» им не под силу. Но при этом забывают, что «скупой платит дважды».

Чтобы работники удовлетворяли высшим критериям, соответствовали постоянно меняющимся условиям, необходима постоянная подготовка и переподготовка кадров. Конечно, это требует значительных средств. Но предприятия, которые считают подготовку роскошью, используют персонал для сиюминутных целей, упускают из виду, что вложения в подготовку -весьма прибыльная сфера приложения капитала и что этот вопрос нельзя считать второстепенным для развития производства.

Принципиально важное значение имеет приспособление кадровой

подсистемы к медленно или быстро меняющимся требованиям на рынке, поскольку способность к гибкости поведения становится ключевыми характеристиками деятельности [4, с. 13], а основным фактором является персонал предприятия. В традиционной системе управления кадрами такое регулирование осуществлялось по принципу сигнала о несоответствии (например, о нехватке определенных категорий работников, или о недостаточной квалификации и т. д.), что предполагало устранение недостатка с помощью определенных мер. Как правило, более высокая способность к осуществлению изменений напрямую связана с уровнем образования и квалификации, желание переобучаться, творческим устремлением и инновационностью персонала.

Проект совершенствования кадровой политики предприятия с точки зрения системного подхода определяется следующими своими свойствами:

- сложность структуры. Каждый проект имеет в своей системе отдельную иерархию, в которой определяются отношения соподчинения и подчинения;

- взаимодействие элементов проекта между собой и с окружающей средой;

- динамичность процессов, которые зачастую имеют высокий уровень неопределенности;

- целостность проекта как системы. То есть в проекте участники имеют одну форму иерархии, а в организации совершенно иную;

- многофункциональность элементов проекта. Это когда проекта включает в себя все функции по управлению и исполнению своих целей и задач.

Проект совершенствования кадровой политики предприятия должен быть тесно увязан с разделами плана функционирования и развития предприятия. Чаще всего производится увязка с планами снабжения, производства, сбыта и др. При этом можно выделить два способа:

1. Проект совершенствования кадровой политики предприятия является продолжением других важных планов, которые в свою очередь являются основой разработки кадрового плана.

2.Проект совершенствования кадровой политики предприятия, в

принципе, является равноправным проектом или планом наряду с другими, принимая завершенный вид в составе раздела общего плана организации.

Проект совершенствования кадровой политики предприятия на уровне предприятия должен дать четкие ответы на ряд следующих конкретных вопросов:

- Какое число работников, обладающих определенной квалификацией, будут необходимы, в какое время и в каком подразделении предприятия? (Планирование потребности в кадрах на перспективу).

- Какими способами можно привлечь необходимый персонал (сократив излишний) с учетом социальных аспектов? (Планирование привлечения или сокращения кадров).

- Какими методами можно максимально использовать способности работников? (Планирование результатов использования кадров).

- Как организовать систематическое и целенаправленное развитие кадров в изменяющихся условиях? (Планирование развития кадров).

- Какие затраты потребуются для запланированных кадровых мероприятий? (Планирование расходов на кадровую политику).

Совершенствование кадровой политики должно положительно повлиять на производственную деятельность предприятия.

Список литературы

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 509 с.

2. Большаков А. С. Современный менеджмент: теория и практика / А. С. Большаков. - СПб.: Питер, 2014. - 416 с.

3. Волгин А. П., Матирко В. Н. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / А. П. Волгин, В. Н. Матирко. - М.: Дело, 2011. - 465 с.

УДК 339

ПОНЯТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бондарева Вероника Олеговна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *безусловно, любое определение сложного общественного явления условно, неизбежно оставляет без внимания важные характеристики. Но достоинство данного определения усматривается в том, что оно объединяет, по крайней мере, три важнейших свойства государственного управления:*

- государство - системно организованный субъект управления;

- общественная жизнь людей воспринимает управление и реагирует;

- управляющее воздействие образует прочные связи между обществом и государством. Функциями управления являются: информационное обеспечение, планирование, организация, распорядительство, контроль и учет, регулирование - установление общеобязательных правил.

Abstract: *of course, any definition of a complex social phenomenon is conditional, inevitably ignores important characteristics. But the merit of this definition is seen in the fact that it combines at least three of the most important properties ofpublic administration:*

- the state is a systematically organized subject of management.

- the public life of people takes control and reacts.

- the governing influence forms strong ties between society and the state.

The management functions are information support, planning, organization,

management, control and accounting, regulation - the establishment of generally binding rules.

Ключевые слова: *правовой акт, правовой институт, управление.*

Keywords: *legal act, legal institution, management.*

Теория административного права выработала два подхода к определению государственного управления.

1. Государственное управление в широком понимании — это регулирующая деятельность государства в целом (деятельность представительных органов власти, исполнительных органов государственной власти, прокуратуры, судов и т.д.). Государственное управление в широком смысле характеризует всю деятельность государства по организующему воздействию со стороны специальных субъектов права на общественные отношения. Функции государственного управления (такие, как подбор, расстановка, аттестация кадров, учет и контроль, применение мер принуждения и поощрения, дисциплинарного воздействия, прогнозирование, планирование, финансирование и т. д.) в той или иной мере осуществляют многие органы государства: суд, прокуратура, представительные органы публичной власти.

2. Государственное управление в узком понимании — это административная деятельность, т. е. деятельность исполнительных органов государственной власти на уровне как Российской Федерации, так и ее субъектов.

В административном праве понятие государственного управления рассматривается в узком понимании [1].

Государственное управление в узком смысле — это практическая деятельность Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ.

Среди всех видов управления государственное управление занимает особое место, что мотивируется особыми, только ему присущими признаками.

Прежде всего, колоссальное влияние на характер организующих, регулирующих воздействий, осуществляемых данным видом управления, является его

субъект -государство. Почти все выделяют заложенную в государстве властную силу. М. Вебер писал: «Государство есть отношение господства людей над людьми, опирающееся на легитимное насилие, как средство» [2].

Действительно, государство отличается от общественных структур тем, что в нем сосредоточена и им реализуется государственная власть. Власть же представляет собой такую взаимосвязь, в процессе которой люди признают верховенство воли других, а также нормативных установлений и в соответствии с их требованиями совершают какие-либо поступки.

Особым свойством государственного управления является его распространенность на все общество. Данное положение не стоит понимать как право государства вмешиваться во все поступки людей, их взаимосвязи.

Нормальное взаимодействие общества и государства предполагает, что общественная жизнедеятельность людей обладает большим объемом свободы, самостоятельностью, но границы этого самоуправления определяются наряду с общественными институтами и государством.

Государство, являясь многогранным общественным явлением, выступает субъектом управления и придает ему свойство системности. Для государственного управления свойство системности приобрело принципиальное значение. Только его наличие придает ему необходимую согласованность, координацию, рациональность и эффективность.

Таким образом, следует сделать вывод, что государственное управление - практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на его властную силу [3].

Список литературы

1. Бахрах Д. Н. Административное право: учебник / Д. Н. Бахрах, Б. В. Россинский, Ю. Н. Старилов. 3-е изд., пере смотр. и доп. М.: Норма, 2008. С. 31.

2. Вебер МИзбранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. послесл. Ю. Н. Давыдова; Предисл П. П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990. С. 646.

3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций / Г. В. Атаманчук. М.: Юрид. лит., 1997. С. 38.

УДК 333.7

ФОРМИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА НАЛОГОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в данной статье анализируется институт налогового стимулирования и рассматриваются вводимые нормы, которые служат подталкиванием для современной развивающейся деятельности экономики.*

The article: *this article analyzes the Institute of tax incentives and discusses the introduced rules that serve as a boost for the modern developing economy.*

Ключевые слова: *стимулирующие составляющие, налоги, льготы, инновационная деятельность.*

Keywords: *incentive components, taxes, benefits, innovation.*

Налоговые стимулирующие составляющие в сфере инноваций в законодательстве РФ на данный момент функционируют, именно по этой причине налогообложение является наиважнейшим контролером в действиях экономического характера.

Именно образование этих составляющих связано с основными решающимися проблемами.

Властвующие органы государства способствуют интенсивному совершенствованию процесса в науке и развитию новых созданных средств или материалов, если будет развиваться данная отрасль, жизнь общества также будет улучшаться.

Так как данная отрасль является очень сложной и в ней нельзя обойтись без вложений для определенных организаций. Но от подобных материало-вложений можно ожидать совершенно разные исходы, так как развитие в данной сфере нельзя контролировать по всем стадиям. Именно поэтому льготы в сфере налогов, которые государством контролируются, обязаны урегулировать все вытекающие исходы и критические точки, тем самым покрывая финансовые потери [1].

Неотъемлем тот факт, что взаимодействие инновационной деятельности и исследовательских процессов очень тесное, по причине разработок в технико-научной области и области экспериментов, в целом со всеми вытекающие процесса усовершенствования.

С ситуацией нашего времени целесообразно обращать внимание не только на развитие, но и на изучение конкретных отраслей, как определенных предмет льгот в сфере налогов. Если углубиться в историю России, то можно найти интересный факт, который говорит о том, что учреждения в сфере науки не облагались никакими налогами. Данный пример лишний раз доказывает определенность подхода, изложенного в работе.

При анализе данной темы важно также оказывать внимание прошлому и взвешивать все преимущества, помогавшие в прошлые времена организациям в научно-инновационной сфере, когда еще не было самого Налогового кодекса РФ и всех его составляющих и вытекающих [2].

Все организации освобождались от налога на землю, а именно такие, которые связанные с наукой, исследованиями, в хозяйстве которых находились участки с землей, с целью хранения материальных ценностей, были внесены в резерв мобилизации РФ [3].

В те времена в законодательстве также вносились поправки. В соответствии со статьей 18 Налогового кодекса РФ: «Специальные налоговые режимы могут предусматривать особый порядок определения элементов налогообложения, а также освобождение от обязанности по уплате отдельных налогов и сборов, предусмотренных статьями 13-15 настоящего Кодекса» видно, что при наступлении конкретных условий предъявляются определенные меры.

Чтобы не доводить до грани банкротства научные, образовательные, федеральные учреждения, для которых в этой связи было установлено обязательство об уплате налога на землю (1 января 2006 года), в бюджете государства был выделен резерв для подобных целей. Но в подробном случае были внесены коррективы Минфином России, о том, что подобная концепция может быть применена в первых двух кварталах 2006 года. В дальнейшем данные платежи сошли на нет, вопрос о них до сегодняшнего времени не исчерпан.

Также были установлены определенные льготы и для организаций и субъектов, напрямую связанных с научно-технической работой.

В налогообложение не берется во внимание выплаты организационных пожертвований, от местных и государственных властвующих органов, к ним относятся концерны, союзы и ассоциации, с которыми тесно связаны предприятия, которые делают это для собственного развития непроизводственного и производственного комплекса.

Также важность учета налога связанного со стоимостью авто, прототипов, оборудования и прочих составляющих, которые были предоставлены для изучения и обследования в научных целях, не была взята во внимание базы налогообложения с учетом договора о реализации инновационного продукта. Но в ходе изучения и проведения исследований это оказалось неэффективным. Провал данного процесса в подоходном налоге был нецелесообразен, применение лучше бы сказалось на инновационном предприятии налогового имущества, так как это подталкивало на пути создания отраслей нового вида, в противном случае помогло б реализоваться уже действующим отраслям и улучшило их работу [3].

По поводу выдвигаемых инвестором льгот, то в ходе расчета налога происходило уменьшение налогооблагаемой суммы, которая направлялась на поддержание материального состояния научно-технического изучения, вдобавок к этому фонды, находящиеся на внебюджетной основе (до 10 % от всего налогооблагаемого взноса). По истечению времени произошли изменения и положение, указанное выше изменило процент до 1,5 %.

В процессе подсчета подоходного налога выплаты, выделенные организациям на проведение опытов, исследований, конструирования и прочее, также сокращается в связи с постановлением и перечнем, введенным Правительством РФ [5].

Подводя итоги, стоит сказать о том, что до Налогового кодекса и всех его составляющих элементов, законодательство в сфере налогов содержало большой ряд средств для подталкивания современной развивающейся деятельности. Большинство несло важное значение, и помогли российской экономике в трудные и кризисные года.

Список литературы

1. Федотов Д. Ю. Влияние налоговой системы на теневую экономику / Финансы и кредит, 2017. № 41 (665). С. 10-21.

2. Маслова Д. В. Влияние налогообложения труда на человеческий капитал / Финансы и кредит, 2018. № 7 (535). С. 11-17.

3. Ермакова Е. А. Налоговое регулирование в системе государственного налогового менеджмента / Финансы и кредит, 2017. № 8 (248). С. 28-32.

УДК 333.7

СТАДИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье проводится исследование этапов цифровой трансформации, рассматриваются различные подходы к последовательности действий в рамках цифровой трансформации предприятия, изучаются организационные и структурные изменения, происходящие в компании при проведении цифровой трансформации, сравниваются российский и зарубежный подходы к проведению цифровой трансформации, рассматриваются стратегические цели проведения цифровой трансформации как способа повышения эффективности предприятия, проводится анализ применимости отдельных подходов к различным типам предприятий.*

The article: *the article studies the stages of digital transformation, considers various approaches to the sequence of actions within the digital transformation of an enterprise, examines the organizational and structural changes that occur in a company during digital transformation, compares Russian and foreign approaches to digital transformation, considers the strategic goals of digital transformation as a way to improve the efficiency of the enterprise, an analysis of the applicability of individual revenues for various types of enterprises.*

Ключевые слова: *цифровая трансформация, предприятие, цифровые технологии, модели цифрового перехода, экономика.*

Keywords: *digital transformation, digital technologies, enterprise, economics.*

Цифровая трансформация (ЦТ) промышленного предприятия проводится в определенной последовательности, которая позволяет добиться лучших результатов при разумном объеме затрат. Рассмотрим основные подходы к ЦТ бизнеса.

Согласно концепции PWC [1] существует четыре ключевых этапа проведения ЦТ бизнеса.

- Оценка цифровой зрелости компании;
- Выбор целевых процессов;
- Пилотное внедрение;
- Масштабирование.

Подобная концепция является эффективной моделью внедрения изменений в компании. В данном случае подразумевается проведение цифровой трансформации «под ключ», поэтому процессы поиска инновационных решений вынесены на аутсорсинг, хотя при самостоятельном внедрении цифровых технологий на предприятии поиск и оценка технологических решений будет также являться одним из этапов цифровой трансформации.

Подобной концепции придерживается компания KPMG [3]. Особый акцент в KPMG делается на неприменимости стандартного технологического подхода к внедрению цифровых технологий, когда внедрение отталкивается от технологии, а не от потребности.

В случае с более эффективным стоимостно-ориентированным подходом, первым делом, необходима постановка бизнес-задачи и поиск альтернативных способов ее решения, лишь затем происходит выбор конкретных технологий цифровизации.

По этой причине у российских лидеров ЦТ основной фокус сделан на рост стоимости бизнеса и улучшение результатов, а не на внедрение цифровых технологий как таковых.

Иная концепция выдвинута компанией Altimeter [2], которая

специализируется именно на внедрении цифровых технологий в производство. В данной модели акцент делается не на последовательности действий при ЦТ, а на последовательном изменении подхода к ЦТ в компании. В данном случае модель ЦТ выглядит следующим образом.

- Business as usual - Организация не занимается ЦТ;

- Present and active - Организация ведет непоследовательные эксперименты по внедрению отдельных цифровых технологий для повышения эффективности отдельных бизнес-процессов;

- Formalized - Внедрение цифровых технологий проводится системно и охватывает большое число бизнес-процессов;

- Strategie - Создаются планы стратегический трансформации и появляются лица, ответственные за внедрение цифровых технологий;

- Converged - Формируется полноценная стратегия ЦТ. Создаются корпоративные институты ЦТ;

- Innovative and adaptive - ЦТ становится частью бизнес модели, ведутся постоянные изменения, создана модель апробации и внедрения цифровых технологий.

В данном случае отсутствует противоречие между тремя моделями, поскольку они описывают разные стороны и уровни ЦТ бизнеса. Модель PWC более подходит для отражения последовательности внедрения конкретной технологии или набора технологий в производственный цикл компании, модель KPMG обосновывает правильную последовательность действий при непосредственном внедрении цифровых технологий на предприятие, а модель Altimeter отражает скорее организационный момент проведения ЦТ в масштабах всей компании и определяет место ЦТ в стратегии бизнеса.

Таким образом, на основе моделей цифровой трансформации можно сформулировать три основных подхода:

- Цифровой трансформации подвержены лишь отдельные процессы в компании;

- ЦТ происходит на уровне разработке стратегии развития предприятия и касается всех бизнес-процессов;

- ЦТ происходит на уровне перехода к новой цифровой модели бизнеса и предполагает наличие цифровой внешней среды и перевод внутренних бизнес-процессов в цифровую среду.

С практической точки зрения модель Pwc может использоваться на любом этапе модели Altimeter, что делает ее более универсальной и базовой. При синтезе модели Pwc и KPMG (в аспекте выбора технологий ЦТ) можно получить логически полноценный цикл ЦТ предприятия, который может применяться в стандартной практике при подготовке проектов цифровой трансформации бизнеса:

- Оценка цифровой зрелости;

- Выбор целевых процессов, постановка задач по цифровизации;

- Пилотирование;

- Масштабирование.

В качестве отдельного этапа можно выделить также «оцифровку», которая, в некотором роде, стоит обособленно основных этапов ЦТ и предвосхищает ЦТ как процесс. Под оцифровкой понимается перевод информации с аналоговых носителей в цифровой формат, что позволяет приступить к непосредственным действиям по ЦТ бизнеса.

Список литературы

1. PWC&SIEMENS PLM Software / Pwc - multinational professional services network, 2017. 12 p.

2. Solis B. The state of digital transformation / B. Solis / Altimeter - digital transformation agency, 2018.

3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https:/www.prophet.com/download/the-state-of-digital-transformation-2018/

УДК 333.7

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РФ

Гулиева Фатима Хабибуллаховна

Студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *важную роль в решении проблемы роста экономики играет малое инновационное предпринимательство в научно-технической сфере. В данной статье рассматривается понятие малых инновационных предприятий. Существуют различные методы совершенствования развития таких предприятий.*

The article: *an important place in solving the problem of economic growth is played by small innovative entrepreneurship in the scientific and technical sphere. This article discusses the concept of small innovative enterprises. There are various methods for improving the development of such enterprises.*

Ключевые слова: *малый бизнес, внедрение инновационных технологий, инновации, Российская Федерация, инновационная инфраструктура, инновационная экономика, инновационный потенциал, поддержка инноваций.*

Keywords: *small business, introduction of innovative technologies, innovations, Russian Federation, innovative infrastructure, innovative economy, innovative potential, support of innovations.*

Инновационный бизнес — это особенно инновационный процесс, то есть это процесс управления, который основан на постоянном поиске новых

возможностей, которые основываются на инновациях [1, с. 6]. В широком смысле инновационное предпринимательство относится к экономической деятельности инновационной компании. В более узком смысле следует понимать, что инновационное предпринимательство - предпринимательство по разработке и коммерциализации инноваций, требуемых рынком.

Важную роль в финансировании и использовании научно-технических разработок играют предприятия (особенно крупные), способные аккумулировать значительные объемы финансового капитала, материальных и людских ресурсов, а также привлекать крупные инвестиции в реализацию инновационных и научно-исследовательских проектов.

Структурные и технологические изменения, необходимые для увеличения темпов экономического роста на 7-8 % в год, требуют партнерства предприятий и государства в области научно-технической и инновационной деятельности на основе широкого участия внебюджетных фондов. Особую роль играет малое инновационное предпринимательство в научно-технической сфере. Это наиболее развивающийся сектор инновационной экономики, способный быстро реагировать на потребности рынка высокотехнологичной продукции. Кроме того, преимущества малых инновационных предприятий часто включают лучшую организацию, более эффективную работу и низкие накладные расходы. По сравнению с крупными предприятиями, малые предприятия ближе к потребителю и его потребностям, быстрее реагируют на изменения спроса, быстрее адаптируются к условиям, особенно на рынке, более гибко устанавливают связь между наукой и потреблением, быстрее используют результаты научной деятельности в производственном процессе.

В экономическом плане малые предприятия характеризуются повышенной (около двух раз) эффективностью конечных результатов инновационной деятельности и более быстрой окупаемостью инвестиций (по сравнению с крупными предприятиями). Внедрению инновационных технологий на предприятиях способствуют следующие факторы: совершенное законодательство,

оптимальное финансирование, снижение налогов на инновационную деятельность и процентных ставок по кредитам [2, с. 94].

К блокирующим факторам относятся высокий финансовый риск, корпоративный иммунитет инноваций, достаточная информация о рынке сбыта, низкая квалификация персонала, отсутствие собственных средств, высокая стоимость инноваций. Для ускорения развития науки и образования необходимо изменить налоговую политику и формы инвестиционной поддержки предприятий для реализации более эффективной политики.

Научные учреждения, занимающиеся новыми технологиями, могут рассчитывать на следующие виды поддержек:

- финансирование части научно-прикладных исследований из бюджета или внебюджетного фонда;

- заказы на инновационные продукты;

- на базе малых инновационных предприятий в сфере государственных финансов научно-образовательных учреждений для практического применения результатов интеллектуальной деятельности;

- усиление, так называемых, налоговых каникул.

Для инновационного предпринимательства также необходимо создание соответствующей инфраструктуры, обеспечивающей благоприятные условия для масштабного использования инноваций во всех отраслях экономики. Развитие поддержки инфраструктуры необходимо для обеспечения развития инновационной экономики, особенно малых предприятий, осуществляющих инновационную деятельность, поскольку последняя представляет собой инновационную деятельность, связанную с высоким уровнем рисков, как малое предприятие. Это во многих случаях снижает доступность финансовых, информационных, кадровых и других ресурсов предприятия.

Важную роль в инновационной инфраструктуре играет также наличие и качество высших учебных заведений, выпускающих специалистов практически всех необходимых специальностей инновационного предпринимательства и

научно-технических институтов.

Политика поддержки малого предпринимательства должна быть направлена не только на развитие отдельных предприятий, но и на реализацию всего инновационного потенциала региона. Это связано с тем, что инновационное предпринимательство способствует более эффективному использованию ресурсов и интенсивному развитию экономики каждого региона.

В настоящее время действия правительства направлены на принятие целостного подхода к формированию национальной инновационной системы. Она предусматривает создание благоприятной экономической и правовой среды, строительство инновационной инфраструктуры и совершенствование механизмов государственной поддержки в коммерциализации результатов научных исследований и опытно-конструкторских разработок.

Что позволяет малым компаниям получать госзаказы, а также разработать упрощенный процесс участия малых компаний в госзакупках? Основным препятствием для малого бизнеса являются условия оплаты контракта. Как правило, клиент может предложить предоплату в размере 30 %, а оставшуюся оплату произвести по окончании всех услуг. В большинстве случаев, у малого бизнеса нет свободных денежных средств для получения контракта, поэтому предлагается другое решение - банковская гарантия. Однако банки часто предъявляют жесткие требования, которые новые участники могут не выполнить. В связи с этим большая часть программы единого рынка работает через посредников с гарантией 1-2 %, по сравнению с 3-4 % участников. Участие в государственных закупках должно быть максимально прозрачным и учитывать интересы обеих сторон.

Список литературы

1. Иванцов П. И. Инновационная экономика. Минск: Дикта, 2012. С. 6.

2. Кику Т. Ю. Управление инновационными процессами: учеб. пособие. Новосибирск.

УДК 340.7

ОСОБЕННОСТИ КРИПТОВАЛЮТЫ БИТКОЙН

Климова Диана Сергеевна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в работе будут рассмотрены особенности такой криптовалюты, как биткойн, возможность его применения и отличия от современных денег. Современная экономика развивается и изменяется быстрыми темпами, появляются новые более совершенные технологии, которые находят применение в различных областях жизни, в том числе и в экономике. Настоящим прорывом в среде инновационных технологий (в сфере IT) является появление криптовалют, основанных на блокчейн. До сих пор эта технология является неоднозначной, существуют как сторонники её применения, так и противники. Ключевые слова: криптовалюта, биткойн, блокчейн.*

The article: *the features of such a cryptocurrency as bitcoin, the possibility of its application and differences from modern money will be considered in the work. The modern economy is developing and changing at a rapid pace; new, more advanced technologies are emerging that are used in various fields of life, including the economy. A real breakthrough in the field of innovative technologies (in the field of IT) is the emergence of cryptocurrencies based on blockchain. Until now, this technology is controversial, there are both proponents of its use and opponents.*

Ключевые слова: *криптовалюта, биткоин, блокчейн.*

Keywords: *cryptocurrency, bitcoin, blockchain.*

Ниже представлена динамика изменения курса биткойна с 2012 по 2017 годы [2].

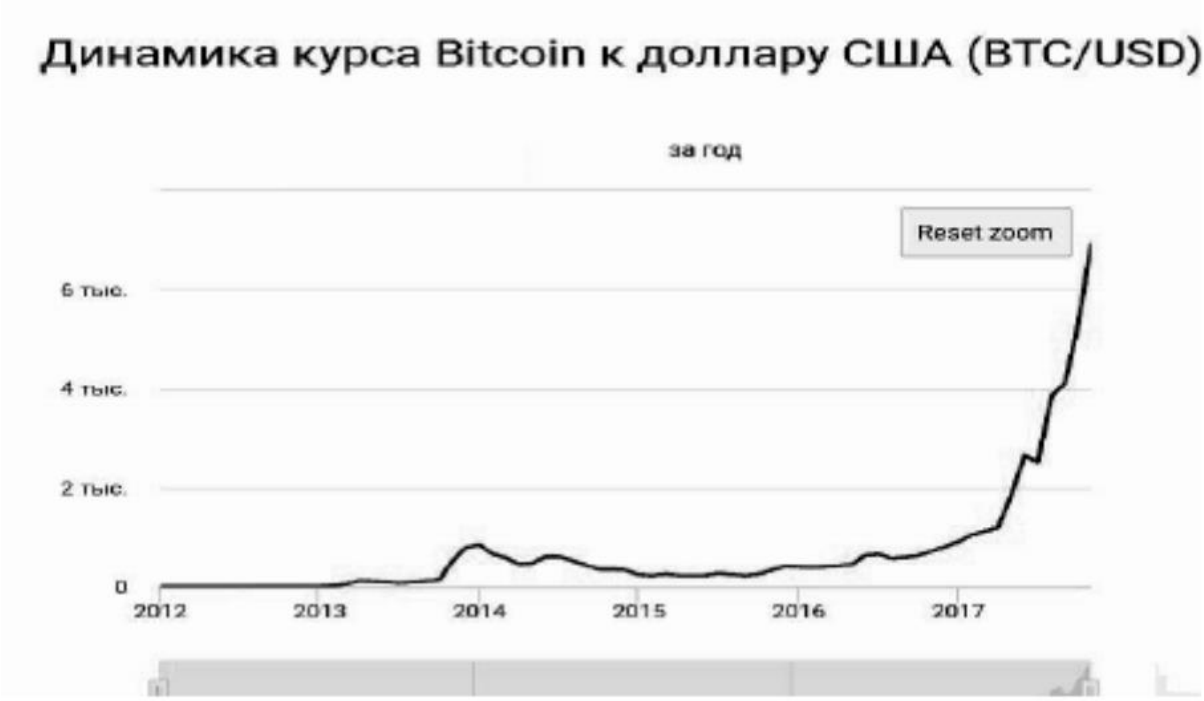

Рис. 1. Динамика изменения курса биткойна с 2012 по 2017 годы [2]

Чем же так интересен и уникален биткойн? Какие преимущества он имеет? В чём его новизна? Чтобы ответить на эти вопросы необходимо разобраться в природе данной криптовалюты.

Биткойн - вид криптовалюты, децентрализованная платёжная система (bit -мельчайшая единица компьютерной информации в двоичной системе исчисления, coin - монета).

Большой интерес (особенно для финансового сектора экономики) представляют криптовалюты, о них и пойдёт речь далее.

Для начала дадим определение понятию криптовалюта. Итак, криптовалюта — это счётные цифровые единицы учёт и выпуск которых децентрализован. Данная система функционирует с помощью технологии блокчейна (блоки с информацией, последовательно выстроенные по определённым правилам). Как правило, информация о транзакциях (группа последовательных операций с базой данных, которая представляет собой логическую единицу работы с данными)

доступна в открытом виде и не шифруется.

Криптовалюты передаются непосредственно от человека к человеку, минуя банк или процессинговый центр; их можно использовать в любой стране мира, нет национальных границ; оплата любой услуги, товара или перевод средств осуществляется мгновенно в любую точку мира; вашими активами управляете только вы, платежи невозможно заморозить, отозвать, заблокировать; благодаря технологии блокчейна, в системе криптовалют невозможно что-либо подделать или украсть, то есть она обладает большой надёжностью; криптовалюты не подвержены инфляции; при оплате покупки криптовалютой не взимается налог, так как криптовалюта не признана валютой.

Далее речь пойдёт о недостатках криптовалют: на данном этапе развития криптовалюты находятся вне закона; криптовалюты имеют очень ограниченное хождение; они подвержены высокой волатильности (стоимость обычной валюты меняется в пределах 1-2% в день, стоимость криптовалют до 10% в день); криптовалюты испытывают сильное новостное влияние; так как криптовалюты можно хранить на любом носителе информации, существует возможность их физической утери.

Перейдём непосредственно к уникальным чертам биткойна.

1. Так как биткойн существует в децентрализованной сети, он защищён от произвола властей как отдельного государства, так и международных организаций.

2. Биткойн можно хранить у себя на компьютере или другом носители информации (жёсткий диск, флэшка). В случае с банковскими счетами компьютер даёт к ним доступ по средствам интернета.

3. Эмиссия биткойна строго ограничена. То есть можно утверждать, что биткойн не подвержен инфляции.

4. Биткойн невозможно подделать. Нельзя создать фальшивый биткойн вне общей сети, а потом добавить в оборот.

5. Каждая операция в сети Bitcoin записывается в «открытую книгу», это

исключает недобросовестное использование дненжных средств.

6. Децентрализованная платёжная сеть не уязвима. Возможность сбоя или утери данных равна нулю.

Но можно ли при всех достоинствах биткойнта говорить о замене им традиционных денег? Нельзя, ведь биткойнт не сможет заменить деньги в части повседневных трат. Эмиссия биткойнта строго ограничена и растянута во времени на долгие годы, то есть он не сможет обслужить торговлю не то, что всего мира, но даже одной страны.

Однако черты данной криптовалюты делают её очень удобной для сбережения и накопления.

Применение биткоина в расчетах между странами сейчас невозможно, ведь, как говорилось выше, эта криптовалюта не может в одиночку обслужить торговый оборот, да и к тому же далеко не во всех странах она признана законным платёжным инструментом.

Однако ограниченная эмиссия могла бы сгладить колебание валютных курсов и валютные риски в целом, страны не смогли бы намеренно занижать курс своей валюты для большей конкурентоспособности на мировом рынке, что отчасти является и плюсом, и минусом. Также техническая неуязвимость данной системы могла бы во многом снизить транзакционные издержки.

Безусловно, использование биткоина в международных расчётах имеет свои существенные плюсы, но говорить о полном переходе на эту криптовалюту пока что рано.

Список литературы

1. Динамика курса Bitcoin к доллару США. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https:/news.yandex.ru/quotes/60000.html/

2. Курс Bitcoin. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https:/www.fxclub.org/markets/crypto/bitcoin/

УДК 346.7

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Климова Диана Сергеевна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *раскрыта роль и сущность использования цифровых технологий как конкурентное преимущество предприятия. Обзор международного опыта использования цифровых технологий в управлении кадровыми процессами, определены перспективы развития использования цифровых кадровых технологий.*

The article: *the role and essence of using digital technologies as a competitive advantage of the enterprise are disclosed. A review of international experience in using digital technologies in human resource management, outlines the prospects for the development of the use of digital personnel technologies.*

Ключевые слова: *цифровые технологии, hr-аналитика, цифровые компетенций, hr-индикаторы, предприятие торговли.*

Keywords: *digital technologies, hr-analytics, digital competencies, hr-indicators, trade enterprise.*

В современной системе информационного пространства подготовка профессиональных специалистов должна осуществляться с помощью научно-практического инструментария, удаленного от «приобретенных» шаблонов, обусловливать более жесткие требования к будущим специалистам. Наиболее

востребованными на рынке труда сегодня становятся специалисты, которые быстро реагируют на любые изменения информационного общества в рыночных отношениях, способны адаптироваться и усваивать новые знания, проявляя конкурентоспособность, целеустремленность, креативность, проектное мышление.

Искусственный интеллект, виртуальная реальность, большие данные и цифровая экономика чрезвычайно быстро трансформируют лицо занятости и ее характер в современном мире. Согласно отчету, Global Human Capital Trends 2017, подготовленного компанией Deloitte, вопросы адаптации общества пока актуален во всем мире, где каждая страна ищет свои пути ее решения. 90% опрошенных руководителей со всего мира (с 10 тыс. человек в 140 странах) считают, что их компания сталкивается с разрушительными изменениями, управляемыми цифровыми технологиями. 70% отмечают, что их организация не имеет навыков адаптации.

Распространение цифровых технологий неизбежно вызывает существенные изменения в структуре занятости и в требованиях к квалификации персонала. Возникает большая потребность в наличии как собственных ИТ-специалистов, программистов, так и квалифицированных пользователей, которые умеют работать в цифровой среде. Кроме того, уже сегодня проявляется явный дефицит так называемых «цифровых лидеров» и цифровых предпринимателей - то есть руководителей верхнего уровня, которые понимают, как осуществлять цифровую трансформацию бизнес-процессов. Поскольку методы цифрового управления и гибкая организационная структура становятся центральными в бизнесе, HR-специалисты фокусируются на людях, работе и цифровых платформах.

Большинство международных компаний требуют от кадровых подразделений визуализации данных в реальном времени, аналитических выводов о доходность инвестиции в персонал (ROI), чтобы исследовать обучение и развитие для измерения производительности труда. В данном контексте People-аналитика (аналитика людей) как цифровая технология решает вопросы обработки больших данных в глобальном измерении и масштабе, сочетая в себе методы

прогнозных сценариев развития и интеллектуального анализа (data mining).

Проблемными зонами в развитии квалифицированных кадров определено качество регуляторной среды, низкую социальную мобильность и толерантность, низкое развитие технических и профессиональных компетенций, относительную открытость рынка труда. Система аналитической поддержки управления персоналом в рамках менеджмента предприятия требует формирования у менеджеров ряда профессиональных компетенций [2, с. 165]:

- осуществлять мониторинг результатов деятельности работников, сравнивать с установленными целями, планами с учетом стратегии предприятия, выявлять тенденции;

- во взаимосвязи с другими подразделениями обеспечивать надежную работу систем финансового контроля кадровой информации и безопасности;

- обеспечивать информационно-коммуникационную взаимодействие между руководителями и персоналом различных уровней управления во внешнем пространстве, с партнерами и заинтересованными сторонами.

В то же время подчеркнем, что развитие цифровых компетенций является одним из условий усиления конкурентоспособности предприятий на глобальном рынке. Развитие цифровых данных растет, причем не только в отношении огромного количества данных, но и в том, как компании используют аналитику для принятия стратегических решений. В цифровой аналитике в отличие от другой информации решающее значение имеет контекст данных, а именно: привычки клиентов, состояние, эмоции, здоровье, активность в социальных сетях, история предоставляемых услуг, увлечения.

На сегодняшний день успешные HR-специалисты в организации используют цифровую модель мышления для достижения результатов с помощью ключевых качеств:

- обеспечение индивидуального опыта в течение всего жизненного цикла персонала, основанный на доступе к информации по требованию, более тесному сотрудничеству;

- вознаграждение и предоставление инструментов, которые необходимы для достижения успеха и принятия аналитического образа жизни, выходит за рамки простого измерения вещей и сравнение с прошлыми данными, для получения больших интеллектуальных возможностей не только для достижения бизнес-результатов, но и для их функционирования компаний.

Глобализация и цифровые технологии меняют подходы к управлению персоналом предприятия торговли. HR-департаментам принадлежит стратегическая роль по внедрению инновационных цифровых решений и обеспечения подготовки специалистов для всех подразделений, обслуживающих большие массивы данных. Обзор эмпирический опыт предприятий торговли по использованию HR-аналитики и определены виды когнитивных технологий на основе использования искусственного интеллекта и цифровых данных.

Список литературы

1. Гусарова Е. А., Коновалова В. Г. Современные тенденции использования цифровых технологий в управлении персоналом / В книге: Реформы в России и проблемы управления / Материалы 33-й Всероссийской научной конференции молодых ученых. Государственный университет управления, 2018. -С. 186-190.

2. Елохова Т. А. Управление персоналом на основе цифровых технологий / В сборнике: Развитие менеджмента в условиях перехода к цифровой экономике Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, 2017. - С. 164-171.

3. Рыжова А. А. Цифровые технологии в управлении персоналом / В сборнике: Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии Москва, 2019. - С. 95-99.

УДК 346.7

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Климова Диана Сергеевна
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в данной статье рассмотрены основные методы государственного регулирования в экономической сфере жизни общества, а также представлены различные группы методов механизма регулирования экономических отношений и рычаги воздействия на них.*

The article: *in this article the main methods of state regulation in the economic sphere of society are considered, as well as various groups of methods of the mechanism of regulation of economic relations and levers of influence on them are presented.*

Ключевые слова: *государственное регулирование, экономические отношения, теория государства и права, классификации методов, метод, средства, экономика.*

Keywords: *state regulation, economic relations, theory of state and law, classification of methods, method, means, economy.*

Политика рыночных реформ в Российской Федерации обусловила усиление роли методов координирующей деятельности государства в сфере экономики.

Теория государства и права трактует метод как средство получения результата конкретной цели, комплекс систем или действий практического, или

теоретического изучения бытия.

В юридической литературе сказано, что методом называется «способ теоретического исследования или практического осуществления чего-либо» [1, с. 54].

Является крайне проблематичным привести подробный список методов воздействия государства на экономические отношения, а тем более дать преимущество каким - то конкретным. Эти методы имеют свойство изменяться, переходить на передний план в конкретные исторические периоды, находиться в забытье (опять - таки, на время). Методы прямой государственной координации экономики влияют на деятельность субъектов рынка напрямую. Непосредственное влияние совершается благодаря экономическим рычагам прямого влияния и административно-правовым инструментам, регулирующим функционирование субъектов хозяйствования. По мнению российского ученого-правоведа Ю. А. Тихомирова: «Каждая страна пытается определить свой курс в отношении экономики. Пассивное наблюдение, контроль, огосударствление, содействие и поддержка — вот спектр используемых средство» [2, с. 652]. Данные методы используются государством в разнообразных комбинациях на определенных этапах и довольно гибко: в некоторые моменты подобает увеличить государственное воздействие, в другие - уменьшить.

Каждая классификация инструментариев государственного регулирования экономических отношений носит в значительной степени условный характер.

Так, например, в соответствии с уровнями экономического упорядочивания многие ученые выделяют три группы способов государственного механизма регулирования: макро-, мезо- и микроэкономические методы.

Изучая тему государственного регулирования экономики, выделяются следующие важнейшие способы функционирования страны в рыночной экономике современных государств:

- ввод правил финансовой «игры», т. е. принятие нормативных актов, обуславливающих поведение субъектов финансовой, хозяйственной активности и

затрагивающих все стороны финансовых отношений;

- наблюдение за приверженностью общепризнанных требований и защита субъектов экономических отношений от каких - либо противозаконных нарушений;

- осуществление права собственности (государственной) на равных условиях с другими членами финансового оборота;

- экономическое координирование, поддержка и побуждение к действию участников рынка.

Такая типология рычагов в наибольшей степени рациональна, поскольку она в полной мере воссоздает сущность и идеи государственного регулирования экономики.

Проблема выбора и согласования методов государственного регулирования одна из острейших для современной России.

Так, В. Н. Хропанюк определяет следующие экономические методы государственного влияние на экономические отношения:

1) определенная и весьма жесткая налоговая политика, позволяющая государству удачно решать его социальные задачи, а также перераспределять часть государственного дохода для наиболее сбалансированного преобразование производительных сил общества;

2) создание предельно комфортных и положительных условий хозяйствования в предпочтительных отраслях экономики, совершенствование которых дает максимальную пользу и прибыль обществу в целом [4, с. 384].

Государственное экономическое упорядочивание имеет следующие вектора:

1) государственная интерференция на экономическую жизнь общества в целом, что представляется в комплектовании государством бюджета и контроле за его расходованием; в организации проектов экономического совершенствования в пределах страны; в спонсировании программ промышленных и научных испытаний, и экспериментов; в выплате субсидий производителям

материальных благ для мотивации производства.

2) непосредственное хозяйственное управление государственным экономическим сектором (на казенных предприятиях, в учреждениях и заведениях).

Методы государственного регулирования экономических отношений имеют свойство меняться. Очевидно, что наиболее общая цель государственного регулирования экономики состоит в том, чтобы ограничить действие законов рынка определёнными рамками, исходя из круга интересов определённых социальных групп. В нынешнем обществе для результативного применения рычагов опосредованного воздействия необходимы очевидность в построении экономической системы, развитая гражданская культура общества, общедоступность к информации о принимаемых решениях на всех ступенях управления любого частного лица.

Подводя итог, можно сделать вывод, что государственное регулирование экономики занимает ключевое положение в построении современной российской смешанной экономической системы, поскольку именно правительство нашего государства выступает в роли посредника между потребителем и производителем, тем самым регулируя взаимоотношения всех участников нынешнего рынка.

Список литературы

1. Стернин И. А. О понятиях метод, методика, прием / Вопросы психолингвистики. - 2008.- с. 54.

2. Тихомиров Ю. А. Административное право и процесс: полный курс - М.: 2001. - 652.

3. Прокофьева Т. Ю., Горшкова И. Н. Рыночные отношения в современной экономике / Экономическое развитие современной цивилизации: курс лекций. - Ставрополь: Изд-во Ставр., краевого ИУУ, 1993- с. 98.

УДК 338

ВИДЫ ИНСТРУМЕНТОВ НАЛОГОВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Кононов Артём Владимирович
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в данной статье рассматриваются действующие налоги, а также процессы, способствующие подталкиванию современной развивающейся экономики.*

The article*: this article discusses current taxes, as well as the processes that contribute to pushing the modern developing economy.*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, налог, льготы, толкающие меры, инструменты.*

Keywords: *innovation, tax, benefits, push measures, tools.*

В наше время государством применяются меры по информационной сфере и ее стимулированию. В 2007 г. Был принят закон № 195-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в части создания благоприятных налоговых условий для финансирования инновационной деятельности». Но данный закон не мог решать столь большое количество проблем, связанных с налогообложением, и стал не актуальным.

Первый кто опробовал данную классификацию был помощник руководителя Администрации Президента Российской Федерации, руководителем Межведомственной рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации Е. В. Попова. Она предлагала

разделение на четыре группы:

1. Снижение налоговой составляющей в цене научно-инновационного продукта.

2. Создание стимулов для расширения спроса на исследования.

3. Создание стимулов для инвестиций в науку и инновации сфера

4. Стимулирование малых инновационных предприятий

Рассматривая данную классификацию, можно заметить, что первая и вторая группа практически идентичны. Во второй группе информация представлена больше обширнее, практически все, что есть в первой главе, есть во второй, но с большей информацией.

Четвертая группа активной взаимодействует со второй группой, а также с третьей, она выступает направлением, отделенным от них. По данной причине было бы лучше предложить иную классификацию, основанную на зарубежном и отечественном опыте, а также всеобщего Законодательства РФ [1].

В зависимости от действующих налогов нужно отметить процесс подталкивания современности, которую целесообразно было бы разделить по принципу субъективности.

Именно поэтому меры толкающей силы целесообразно применять с определёнными видами операций и товаров, являющихся детищем современной работы. В связи с этим могут быть применены налоговые ставки с нулевым процентом к добавочной стоимости при транспортировании оборудования высокого качества через Российскую таможню, а также всех видов работ, направленных на научную и интеллектуальную деятельность.

Сами инструменты целесообразно разделить соответствующим образом с уклоном на зависимость и взаимодействие конкретных элементов, указанных выше отраслей развития. Данное разделение предполагается в двух направлениях.

Первый должен быть направлен на инструменты, связанные с налогами, связующие подталкивание современных этапов развития таких как:

– Осуществление исследовательской и экспериментальной деятельности;

– Сопровождение юридической чистоты и передача прав на владение интеллектуальной собственностью, в частности сами разработки и недоработки;

– Введение в промышленное производство нововведений. Очень важную и решающую роль играют здесь льготы, напрямую взаимосвязанные с амортизационными процессами, а также ЕСН;

– Производство современного продукта (ЕСН, подоходный налог льготы, связанные с налогом на имущество);

– В конечном итоге сама продажа данного продукта, а также продвижение его на рынке и связанные со всем этим налогами и НДС.

Воздействующее подталкивание также можно разделить на четыре составляющие.

1) Меры по осуществлению стимулов, расширяющих увеличение спроса на новосозданные продукты. Их также возможно разделить на:

а) Снижение налоговых льгот в ценовом диапазоне:

– Прямые способы, употребляемые при конечной продаже товара.

– Косвенное воздействие, уменьшение растрат на приобретение современного продукта или просто результат работы.

– Увеличение числа сформированных расходов, связанных с налогом походного характера, а тем самым единый налог с упрощенной системой налогообложения.

б) Подталкивание организаций, которые завоевали авторитет современной высокотехнологичной отрасли, с учетом приобретений модернизационного характера.

2) Группа налоговых инструментов с выделенными стимуляциями для научной инновации и их инвестиции.

Данная группа также разделяется, но на две подгруппы:

а) Льготы, направленные на научно-инновационную организацию;

б) Финансирующие фонды и организации, частности для меценатов.

Данные льготы несут подоходный налог с дальнейшим возвращением по отношению вложений в фонды НИОКР, также снятие обременения с российских фондов помощи научно-образовательной работы для выплат налога. Данные методы несут в себе ряд недоработанных элементов, которые изучаются и корректируются государством, для гражданского принятия участия в современной работе.

3) Льготы для граждан, проявляющих интерес в современной работе. Суть заключается в том, что выплаты будут осуществлять для новаторов и изобретателей с выдачей бонусов и различных грантов, и прочих не менее нужных выплат.

4) Общие методы налогообложения, способствующие сокращению расходов на научно-информационную работу.

Список литературы

1. Смирнова Е. Е. Социальные налоговые вычеты как инструмент государственной поддержки населения / Экономика. Налоги. Право. 2018. № 1. С. 84-89.

2. Маслова Д. В. Влияние налогообложения труда на человеческий капитал / Финансы и кредит, 2018. № 7 (535). С. 11-17.

УДК 338

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА КАК ДРАЙВЕР УСТОЙЧИВОГО РОСТА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Кононов Артём Владимирович
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *актуальность рассматриваемой в статье проблемы определена необходимостью в условиях неоднозначной ситуации определить понятие «цифровая экономика» и осознать ее необходимость как приоритетного направления развития Российской Федерации в целом.*

The article: *the relevance of the problem considered in the article is determined by the need to define the concept of "digital economy" in an ambiguous situation and realize its necessity as a priority direction of development of the Russian Federation as a whole.*

Ключевые слова: *цифровая экономика, цифровые технологии, ^-технологии, приоритетные направления.*

Keywords: *digital economy, digital technologies, business technologies, priority areas.*

В последнее время все чаще в средствах массовой информации при освещении вопроса устойчивого социально-экономического развития страны и его приоритетных направлениях звучат термины «цифровая трансформация», «цифровая экономика», «цифровизация экономики». В связи с этим полагаем, что сегодня будет актуально рассмотреть ключевые аспекты «цифровой экономики» в

качестве приоритетного направления развития страны, обозначенного Президентом РФ В. В. Путиным.

Несмотря на то, что в сфере экономики перечисленные термины входят в активное употребление, само существование цифровой экономики признается не всеми специалистами в этой области. Так, по мнению ряда аналитиков, полагается, что «цифровой экономики» не существует самой по себе. «Есть экономика в целом, некоторые сферы которой больше пронизаны автоматизацией, некоторые - меньше» [1]. Однако большинство ученых признают термин «цифровая экономика» и наполняют его определенным научным содержанием. Сразу отметим, что частотность употребления рассматриваемого термина не делает его однозначно понимаемым учеными, специалистами в этой области и простыми обывателями. Данный термин не имеет общепринятого определения. В зависимости от подхода и сферы деятельности различают ряд трактовок данного понятия.

В апреле 2017 г. Минкомсвязи РФ подготовило вариант программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и разослало ответственным лицам для внесения предложений по изменению в представленный проект. Изначально глава Минкомсвязи Н. Никифоров определил такие приоритетные прикладные сферы в рамках развития цифровой экономики, как здравоохранение, государственное управление и «умный город», тем не менее отметив, что «сферы действия программы постепенно будут расширяться». Программа экономической эволюции «Развитие цифровой экономики в России» была принята 6 июля 2017 г. В ней можно выделить семь акцентов-шагов, которые предлагается иметь в виду, говоря о развитии цифровой экономики:

1) цифровая экономика подразумевает тотальную глобализацию;

2) цифровая экономика — это сверхвысококонку-рентная среда;

3) цифровая экономика развивается стремительными темпами;

4) цифровая экономика немыслима без квалифицированных кадров и качественного образования;

5) цифровая экономика убивает многие традиционные сферы

деятельности;

6) цифровая экономика — это новое качество жизни, бизнеса и государственных услуг;

7) цифровая экономика в значительной степени является виртуальной, неосязаемой [6].

Первым шагом на пути цифровой экономики стал реализованный электронный документооборот, позволивший связать не только структурные подразделения одного предприятия, но и разные как линейно, так и иерархически связанные организации. По сообщению ТАСС, компания McKinsey посчитала, что доля цифровой экономики в объеме ВВП России к 2015 г. с 3,9 % возросла до 8-10 %. Предполагается, что объем цифровой экономики России утроится с 3,2 трлн. руб. в 2015 г. до 9,6 трлн. руб. в 2025 г. Основой такого рывка должен стать интеллектуальный потенциал России.

На современном этапе определены восемь направлений развития цифровой экономики в России:

1) государственное регулирование;

2) информационная инфраструктура;

3) исследования и разработки;

4) кадры и образование;

5) информационная безопасность;

6) государственное управление;

7) «умный город»;

8) цифровое здравоохранение.

Вопрос о цифровой экономике и путях ее развития остается спорным. Несомненный интерес вызывают результаты реализации программы «Развитие цифровой экономики в России», которые глобально связаны с созданием благоприятной нормативной среды для участников цифровой экономики, формированием экосистемы цифровой экономики, созданием современной инфраструктуры обработки, хранения и передачи данных, обеспеченностью цифровой

экономики компетентными кадрами и безопасностью граждан и бизнеса.

В заключение хотелось бы отметить, что своевременное и эффективное внедрение в жизнь программы «Развитие цифровой экономики в России» может действительно сегодня стать ключевым драйвером стимулирования роста цифровой экономики, а также инструментом для обеспечения устойчивого долгосрочного социально-экономического роста российской экономики.

Список литературы

1. Шерстобитов С., Галущенко А., Золотых О., Болышев М. Цифровизация экономики. - URL: http:/bit.samag.ru/uart/more/67.

2. Ефимушкин В. А. Инфокоммуникационное технологическое пространство цифровой экономики: Круглый стол «Цифровая трансформация бизнеса на основе технологий связи следующего поколения», 28 марта 2017 г., НИУ ВШЭ. - URL: https:/bi.hse.ru/data/2017/03/30/1168539176/ КС28.03%20-%20Владимир%20Ефимушкин^.

3. Николай Никифоров выступил на правительственном часе в Совете Федерации. - URL: http:/minsvyaz.ru/ru/events/34918/.

УДК 316

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПЕРСОНАЛА

Кононов Артём Владимирович
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *мотивация - достаточно хорошо изученное явление, как с точки зрения экономической науки, так и с точки зрения психологии и управления человеческими ресурсами. Невозможно иметь универсальный «ключ» ко всем работникам. Процесс мотивации достаточно многогранен и во многом зависит от конкретного работника и его потребностей.*

The article: *motivation is a quite well-studied notion as in the context of economic science so in the context of psychology manpower management field. There is no universal key to all employees. Motivation is multifaceted in its nature and mainly depends on an individual employee and his/her needs.*

Ключевые слова: *проектное управление, управление проектной командой, мотивация, ротация.*

Keywords: *project management, project team management, motivation, rotation.*

Понятие «мотивация» в экономической литературе имеет разные трактовки и определения. Одни исследователи считают, что мотивация — это процесс мотивации себя и других к личным или организационным целям. Другие авторы полагают, что мотивация заключается в активизации личности.

Наиболее распространенным является определение мотивации как движущей силы поведения, то есть желания людей действовать, чтобы удовлетворить свои потребности.

Ключевым элементом успешной реализации проекта является проектный персонал, а также его компетенции и заинтересованность в эффективной работе. Несмотря на то, что уровень оплаты труда проектного персонала, как правило, выше, чем у работников операционной деятельности, на рынке труда достаточно сложно найти квалифицированных специалистов, соответствующих требованиям работодателя.

Система мотивации, применимая к операционному персоналу, может быть не действенной по отношению к проектному персоналу по нескольким причинам основным причинам. Во-первых, проектный персонал в принципе считается временным, то есть привлекается для работы (до конца реализации проекта). Во-вторых, проектный персонал должен быть мобильным и готовым передислоцироваться по месту реализации проекта (часто в другую страну). В-третьих, уровень компетенций и профессионализма, способность к обучению, динамизм освоения материала должны быть очень высокими.

Все вышеперечисленное, определяют особые требования к системе мотивации проектного персонала:

– порядок оплаты труда проектного персонала должен быть конкурентоспособным и на порядок выше отличаться от системы оплаты операционного персонала;

– к проектному персоналу не применимы такие премии, как за достижение показателей прибыли, продаж, экономии бюджетов, поскольку проектный персонал не управляет операционной деятельностью, а осваивает инвестиционные программы в рамках реализации проектов;

– к проектному персоналу не применимы доплаты в связи с выслугой лет, как и в целом не применимы поощрения за постоянство. Наоборот, от проектного персонала требуются динамичность в работе, мобильность, скорость принятия

решений и открытость к обучению и освоение новых знаний и навыков;

– проектный персонал уместнее и эффективнее премировать за более краткосрочные периоды, соизмеримые со сроком достижения важных для проекта вех;

– проектный персонал при передислокации с одного места жительства на иное (по месту реализации проекта, чаще всего в другую страну) хочет быть уверенным, что он и члены семьи смогут получить приемлемые условия проживания и быта; достаточный уровень медицинского обеспечений и достаточный уровень образования для своих детей;

– проектный персонал, как правило, должен быть ориентирован на достижение конечных показателей проекта (сроки, бюджет и качество), результаты работы отдельного члена проектной команды невозможно увидеть моментально, к примеру, по окончанию отчетного месяца;

– проектный персонал работает, как правило, в международных компаниях, в не привычной для себя среде и большое значение имеет способность и опыт проживания и работы в кросскультурной среде;

– работники, участвующие в реализации проектов, как и все люди, хотят чувствовать стабильность и быть уверенными, что по завершению проекта не останутся не востребованными на рынке труда.

Таким образом, вышеперечисленные и иные особенности работы проектного персонала предъявляют современные требования к системе мотивации. Важными элементами действенной системы мотивации является не только понимание руководителями современных требований, которые предъявляет система мотивации проектного персонала, но разработанный и внедренный комплекс локально-нормативных актов проектно-ориентированной компании.

Прозрачные системы премирования, оценки и ротации, могут в значительной мере повысить мотивацию проектного персонала, а значит повысить эффективность реализации проектов. Внедрение системы мотивации, применимой к проектному персоналу, рекомендовано для внедрения в строительных,

энергетических, ИТ-компаниях и других компаниях.

В зависимости от типа компании, ее целей и фазовой зрелости проектно-ориентированной компании, базисом локально-нормативных актов, которые

сформируют корпоративную систему мотивации проектного персонала являются и определяют следующее:

– система оплаты труда и компенсаций, в том числе, с учетом климатических особенностей (к примеру, пустынные условия труда), рисков (к примеру, военные действия в регионе);

– материальное и нематериальное стимулирование персонала;

– ранжирование работников по грейдам, должностям, мобильной способности и т. д.;

– наставничество и работа с молодыми работниками;

– формирование кадрового резерва;

– проектная ротация и проектный офис;

– назначение руководителя проекта и формирование проектной команды из числа командированных и местных специалистов;

– социальная поддержка проектного персонала, а именно система мер по обеспечению жизненных условий, медицинской составляющей и образовательной составляющей членов семьи проектного работника;

– обучения и повышение квалификации работника;

– адаптация и поддержка в стране пребывания, включая визовую и прочую документационную поддержку, важные кросскультурные знания.

Очень важно правильно определить требования к системе мотивации проектного персонала. Это позволит создать действенную систему, что не только снизит текучесть кадров, но сократить расходы работодателя на привлечение и обучение новых кадров. Прозрачные и понятные системы премирования, оценки и ротации, могут в значительной мере повысить мотивацию проектного персонала, а значит повысить эффективность реализации проектов.

Но самое важное, что работающая система мотивации поможет

эффективнее реализовывать проекты посредством повышения заинтересованности каждого члена проектной команды.

Список литературы

1. Алтухова Л. А., Бородаева И. А Направления совершенствования системы управления предприятием /В сборнике: Современные финансово-экономические проблемы в условиях глобализации, 2007. С. 207-209.

2. Блинов А. Р. Мотивация персонала проекта корпоративных структур / Маркетинг, 2001. № 1. С. 88-101.

УДК 336.76

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ СЧЕТ: ВЫГОДЫ И РИСКИ

Масальская Марина Викторовна
кандидат экономических наук, доцент
доцент Института по кафедре бухгалтерского учета, анализа,
финансов и налогообложения
Милитосян Нателла
студент 451 группы
Академия ФСИН России, г. Рязань,

Аннотация: *индивидуальные инвестиционные счета являются на сегодняшний день реальным инструментом, позволяющим получить доход даже начинающим инвесторам. Однако перед инвестированием денег через ИИС необходимо помнить, что, приобретая ценные бумаги, можно не только не получить доход, но и потерять свои деньги. Поскольку этот механизм взаимодействия хозяйствующих субъектов достаточно новый, то пред его применением возникает потребность в изучении правовых норм.*

Abstract: *individual investment accounts are currently a real tool that allows even novice investors to get income. However, before investing money through the AIS, it is necessary to remember that by purchasing securities, you can not only not get income, but also lose your money. Since this mechanism of interaction between economic entities is quite new, there is a need to study legal norms before applying it.*

Ключевые слова: *инвестиции, фондовый рынок, индивидуальный инвестиционный счет.*

Keywords: *investments, stock market, individual investment account.*

Одними из самых распространенных способов сохранения накоплений в России считаются банковские вклады и покупка инвестиционной недвижимости. Но существует еще несколько способов диверсифицировать свои инвестиции и заработать. К ним можно отнести открытие индивидуального инвестиционного счета (ИИС).

ИИС – это брокерский счет или счет доверительного управления, предоставляющий частному инвестору право получить налоговые льготы и, в том числе, за счет них увеличить доходы от своих инвестиций.

Открыть ИИС можно у профессионального участника рынка ценных бумаг: брокера, управляющей компании, в банке, имеющем соответствующую лицензию. Одновременно частный инвестор может открыть только один ИИС.

ИИС открывается в рублях. Положить на него валюту или ценные бумаги нельзя. Максимальная сумма, которую частный инвестор может внести и использовать для инвестирования, не может превышать одного миллиона рублей в год. Пополнять счет можно единовременно или частями в течение года. Вывести денежные средства можно в любой момент, никаких ограничений нет. Однако, если вы решите полностью или частично вывести денежные средства с ИИС до окончания трехлетнего срока, то счет закроется, и вы потеряете налоговую льготу.

Денежные средства, находящиеся на ИИС, можно инвестировать в акции и облигации российских и иностранных эмитентов, паи паевых инвестиционных фондов, торгующих на российских биржах, фьючерсы и опционы, а также иностранную валюту.

Как и многие финансовые продукты, ИИС имеет свои плюсы и минусы. Главным преимуществом ИИС является возможность получения дохода не только от инвестирования, но и налогового вычета. При открытии ИИС можно выбрать один из двух видов налогового вычета:

1. Вычет на взносы.

2. Вычет на доходы, которые подлежат налогообложению.

В первом случае владелец счета получает право на вычет в размере 13 % от суммы, которую он внес на ИИС, но не более 52 тыс. рублей в год (максимальная сумма для расчета налогового вычета - 400 тыс. рублей). При этом налоговые вычеты не могут превышать объем выплаченных налогов за тот же период. Вычет на взносы владелец счета можно получать ежегодно. Такой вариант интересен инвесторам, получающим официальный доход, с которого выплачивается налог на доход физических лиц (НДФЛ).

Второй тип вычета предполагает освобождение от уплаты налога всех доходов, полученных от инвестирования через ИИС. Вычет на доход подходит для тех, кто успешно торгует на фондовом рынке и имеет прибыль от вложений в финансовые инструменты больше, чем налоговый вычет, а также для тех, кто не имеет налогооблагаемого дохода (например, пенсионеры и неработающие граждане).

Чтобы получить любой из вычетов нужно не закрывать ИИС в течение трех лет. Если инвестор закроет ИИС первого типа (вычет на взносы) ранее, чем через три года, он должен будет вернуть предоставленные ему суммы вычетов, уплатить НДФЛ и налог с положительного финансового результата от операций с ценными бумагами. Если закрывается ИИС второго типа (вычет на доходы), инвестору нужно будет уплатить налог со всей прибыли от операций по счету [2].

Принимая решение об открытии ИИС, не стоит забывать о существующих рисках. В первую очередь это риски, сопровождающие операции на фондовом рынке. Как правило, чем выше доход, тем больше риск.

В отличие от банковских вкладов вложения на ИИС не застрахованы в Агентстве по страхованию вкладов.

Некоторые организации-посредники предлагают инвестору разместить часть средств с ИИС на специальном депозите. Однако такие депозиты не подпадают под действие системы страхования вкладов, так как открывают их юридические, а не физические лица.

На деле оказывается, что, помимо самого договора на открытие ИИС,

клиент подписывает договор на доверительное управление, и в итоге управляющий покупает вместо облигаций ПИФ (паевой инвестиционный фонд) с облигациями родственной компании. Вроде бы отличий мало, но в итоге – двойная комиссия, которая может достигать почти 3 % в год и не зависит от результатов управления. А ведь это почти треть всей доходности ОФЗ (облигаций федерального займа).

Как показала практика пока ИИС не обладает потенциально высоким спросом, поэтому многие известные финансовые компании не предлагают клиентам ИИС, поскольку связано с привлечением большого числа мелких клиентов при ограниченном размере инвестиций [1].

Таким образом, данный финансовый инструмент можно сделать более эффективным и привлечь новых частных инвесторов на фондовый рынок. Для этого необходимо не только увеличить размер совокупной суммы денежных средств, которые могут быть переданы в течение календарного года по договору на ведение индивидуального инвестиционного счета, но и предусмотреть возможность получения налогового вычета с этой суммы, не ограничивая ее размером в 400 тысяч рублей.

Список литературы

1. Александрова Е. Плюсы и минусы индивидуальных инвестиционных счетов /Московский комсомолец. – №26954. – 03.11. 2015.

2. Калинина Т. Индивидуальный инвестиционный счет: получаем вычет / Режим доступа: https:/www.garant.ru/article/1115364/ (дата обращения: 10.02.2020).

УДК 338

ПРОБЛЕМА ИННОВАЦИОННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РОССИИ

Омарова Зайнаб Омаровна
студентка 4 курса
Гасанова Джамиля Халидовна
студентка 4 курса
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»,
город Махачкала

Аннотация: *сегодня во всем мире говорят об инновациях, как о двигателе прогресса. Ежедневно на предприятиях внедряются новые технологии, новые процессы и методы ведения бизнеса, разрабатываются новые продукты и услуги, что приводит к повышению производительности труда, эффективности использования ресурсов, созданию потребительской ценности, а, следовательно, к росту бизнеса. Жизнь человека становится проще, повышается уровень жизни и все это за счет инноваций.*

Today, people around the world talk about innovation as an engine of progress. Every day, new technologies, new processes and methods of doing business are introduced at enterprises, new products and services are developed, which leads to increased labor productivity, efficient use of resources, creation of consumer value, and, consequently, to business growth. Human life is becoming easier, the standard of living is improving, and all this is due to innovation.

Ключевые слова: *инновации, современная экономика, инвестиции.*

Keywords: *innovation, modern economy, investment.*

Одним из важнейших аспектов в развитии предпринимательской деятельности является вопрос привлечения субъектами предпринимательства

дополнительных финансовых ресурсов для осуществления инвестиционных вложений.

Инвестиции представляют собой долгосрочные размещения капитала в объекты предпринимательской или иной деятельности с целью получения дополнительного дохода или воздействия на бизнес. Инновационные инвестиции являются одной из форм реальных инвестиций и основным путем формирования нематериальных активов предприятия.

Инновационные инвестиции являются, как правило, вложениями в нематериальные активы, обеспечивающие внедрение научно-технических разработок (технологических инноваций) в практическую деятельность с целью значительного улучшения производственной деятельности. При этом вложения в разработку инноваций в настоящее время является одним из основных способов решения множества экономических, социальных и экологических проблем.

Как и любые другие инвестиции, инновационные инвестиции требуют вложения финансовых средств в их разработку и освоение. Однако особенность инновационных инвестиций заключается в повышенном риске их осуществления и в необходимости больших финансовых затрат. При этом прослеживается эмпирическая зависимость затрат от планируемой прибыли – чем большую прибыль необходимо получить в будущем от нововведения, тем большие затраты могут потребоваться в настоящем. Поскольку инвестиции в инновации развивают отличительные особенности предприятия, они являются наиболее потенциально выгодными.

Существует две основные формы инновационных инвестиций: приобретение готовой научно-технической продукции (патентов на научные открытия, изобретения, промышленные образцы и товарные знаки или «ноу-хау», одним из условий которого является обеспечение коммерческой тайны); разработка новой научно-технической продукции силами самого предприятия или сторонними организациями по заказу предприятия (инжиниринг). Приобретение патентов и ноу-хау осуществляется на основе следующих видов лицензионных соглашений:

1) неисключительная (простая) лицензия, предоставляющая ограниченное право использования множеству лицензиатов. Ограничения могут налагаться на географические районы использования, объем производства и т. д.; 2) исключительная лицензия, предоставляющая исключительное право на использование лишь одному лицензиату. Разработка новой научно-технической продукции оформляется итоговыми отчетами о проделанной научно-исследовательской работе, технологической и конструкторской документацией, методическими рекомендациями, описанием программного обеспечения и т.д.

В России существует проблема инновационного инвестирования, которая особенно актуальна для российских предприятий в связи с недостаточным развитием отечественного рынка капиталов. Финансирование инноваций осложнено ограниченностью собственных средств предприятий. Проблему недостатка финансовых ресурсов можно решить за счет объединения усилий всех участников, заинтересованных в коммерциализации нововведений: предпринимателей, научно-исследовательских и учебных организаций и государства.

Оценки инвестиционной активности в России показывают, что объема осуществляемых вложений недостаточно для развития инноваций. Основные проблемы российской инновационной политики такие:

– Отсутствие людей, способных научить молодое поколение.

– Недостаточно источников финансирования.

– Нет областей, отличающихся инновационным характером.

– Утечка ценных кадров из страны.

– Нет разработанного способа привлечения иностранных инвестиций.

Для решения таких проблем новаторам необходимо учиться привлекать иностранные инвестиции, грамотно составлять проект и уметь обосновать значимость инновации.

Инновационное развитие требует высокоразвитой технологической, информационно-коммуникационной и социокультурной среды, формировать которую во многих российских регионах в настоящее время приходится "с нуля". В

данной связи переход на инновационный путь развития может занять достаточно длительное время, а именно вплоть до относительного выравнивания уровней хозяйственного и социального развития регионов. До этих пор инновационный тип экономики может локализоваться в нескольких крупных регионах, где будут апробированы механизмы его распространения в масштабах страны.

Список литературы

1. Гагарин П. А. Инвестирование в России-2012: риски определяют привлекательность/ 2016.

2. Абрамов, С. И. Инвестирование: учебное пособие / С. И. Абрамов. – М.: «Центр экономики и маркетинга», 2017.

3. Назаров, М. А., Фомин Е. П. Проблемы развития инновационной инфраструктуры в российской экономике/Экономические науки. 2016.

УДК 338.242

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ ЦИФРОВОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Пахомова Юлия Владимировна

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»

Аннотация: *представлена модель системы, включающая основные принципы организации менеджмента на основе оценки эффективности инвестиционных составляющих рынка услуг на основе системы менеджмента предприятия.*

Ключевые слова: *инновации, менеджмент, услуга, методика.*

Abstract: *the system model is presented, which includes the basic principles of management organization on the basis of evaluation of efficiency of investment components of the services market on the basis of the enterprise management system.*

Keywords: *Innovation, management, service, methodology.*

Межрегиональные и межгосударственные связи получают стимулирование развития вследствие применения инструментов менеджмента для повышения привлекательности региона, в частности, для регионального рынка услуг.

Интеграция в экономику мира требует от регионов РФ активной конкуренции инвестиционных ресурсов, способной привести к модернизации экономики, увеличению конкурентных преимуществ.

Региональная экономика требует соответствующих мер и условий для инвестиций, способствующих привлечению иностранных вложений как стратегического курса внедрения в мировой рынок инвестиций, которому

соответствуют специфические законы и условия.

Эффективный и комплексный инвестиционный резерв, которым является иностранный капитал, рассматривается в качестве финансового источника, способствует развитию технических, технологических, интеллектуальных возможностей, а также управленческого менеджмента [2].

Система менеджмента является эффективным инструментом управления развитием предприятия. Она позволяет определить технологические и технические возможности производственных систем, потребности регионального рынка в контексте микроэкономической деятельности, собрать информацию о рынках, находящихся на более высоком уровне, региональных конкурирующих структурах, и позволит осуществить анализ и выбор стратегии управления.

Если представить, что покупатель – это потенциальный кредитор, а в качестве товара принять региональный ресурс, обладающий стоимостью и полезностью, то для региональных и местных органов самоуправления, компетентных ведомств эффективным способом повышения инвестиционной привлекательности является применение системы менеджмента.

Основными принципами системы менеджмента, используемыми в управленческой деятельности рынка услуг, являются:

– потребитель – основное звено в системе, когда необходимо сочетать тактические и стратегические подходы к удовлетворению его требований, с учетом одновременного, целенаправленного воздействия на них;

– использование системного подхода, согласно которому необходимо учитывать взаимосвязь и взаимозависимость происходящих процессов и явлений;

– долгосрочное планирование, с определением целей на определенный период, прогнозирование;

– результат деятельности и осуществление контроля.

Система менеджмента позволяет найти ответ на вопрос: каким образом

соотносится спектр предоставляемых услуг предприятия и платежеспособный спрос потребителей? От эффективного соотношения этих показателей зависит развитие предприятия в целом.

Инвестиционная привлекательность предприятий как особое направление системы управления развитием регионального рынка услуг, показывает насколько вероятно привлечение денежных средств в региональную экономику. Повышая инвестиционную привлекательность можно увеличить и поступление денежных средств, и конкурентные преимущества рынка услуг.

На конкурентные преимущества рынка услуг оказывают влияние следующие характеристики:

– природные ресурсы;

– издержки производственной деятельности;

– производимые товары и услуги.

На конкурентные преимущества рынка услуг влияют также характеристики макроэкономики, включающие методы государственного воздействия, систему финансовых показателей, институциональные изменения.

Характеристики сферы услуг включают:

– региональную необходимость в развитии данного отраслевого сегмента;

– владение акциями, реальная стоимость которых выше, чем номинальная, что характеризует повышение привлекательности на внешних рынках. Важным вопросом, интересующим инвесторов, является доходность проинвестированных предприятий.

Инвестиционная привлекательность на рынке услуг характеризуется объемом инвестиционной деятельности, ценами товаров и услуг, объемом потребления, издержками предприятия, динамикой привлечения денежных средств.

Инвестиционная привлекательность отраслевого сегмента оценивается следующим образом:

– определение возможности появления конкурирующих предприятий,

предоставляющих товары и услуги;

– определение наличия внутриотраслевой конкуренции;

– определение влияния потребителей предприятий, воздействия макроэкономических условий развития.

Региональное развитие зависит от конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности предприятий, служит определяющим показателем, так как повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности влечет за собой увеличение межрегиональных и межгосударственных конкурентных преимуществ.

Таким образом, система менеджмента предприятия предполагает наличие необходимого условия, такого как непрерывное развитие инфраструктуры, включающей такие составляющие, как отрасли и службы, позволяющие обеспечить взаимодействие производителей и потребителей.

Список литературы

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения [Текст] / Р.А. Фатхутдинов. – Инфра-М, 2015. – 352 с.

2. Организация и финансирование инновационной деятельности. Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 264 с.

3. Сурин, А. В. Инновационный менеджмент / А. В. Сурин, О. П. Молчанова. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 368 с.

УДК 316

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА

Суюнчева М.М.
студент, бакалавр
Новикова Ирина Владимировна
д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления
Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в данной статье рассматриваются категории в управлении персоналом: «мотивация» и «стимулирование» трудовой деятельности. Даны определения и виды мотивации и стимулирования. Рассмотрены несколько видов мотивации и в данной статье сделаны выводы, что положительные меры действуют эффективнее, чем отрицательные. Наибольший интерес представляет система трудовой мотивации.*

The article: *considers such categories in personnel management as "motivation" and "stimulation" of labor activity. Definitions and types of motivation and stimulation are given. Several types of motivation are considered, and this article concludes that positive measures are more effective than negative ones.*

Ключевые слова: *мотивация, персонал, работник, стимулирование, труд, персонал, работник.*

Keywords: *motivation, personnel, employee, stimulation, labor, personnel, employee.*

В последние время кадровые управленцы открывают все новые и новые методы стимулирования. В ход идут не только классическая и экономическая манипуляции в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и в качестве вне экономических способов стимулирования, но также применяются

нематериальные и морально-психологические меры.

Существую 3 главные установки в мотивации труда у руководителя:

1) Мотивация — это уважение к своим сотрудникам. В виде мотивации работодатели выражают отношение к своим работникам.

2) Осознание руководителя того, что его роль очень важна в мотивации персонала. Часто руководители говорят о том, что в компании денег нет и как тогда замотивировать сотрудников без денег? Безусловно, деньги являются неотъемлемой частью мотивации, однако, хорошее настроение в организации, правильное отношение руководителя, отношение себя как ценность в компании, вот это парой мотивирует еще больше, чем деньги. Например, многие сотрудники, имея возможность поменять работу на более высокооплачиваемую, остаются на прежней должности. Потому что они видят, что их ценят, любят и уважают как специалистов.

3) Мотивация — это не цель, мотивация — это процесс. Зачастую руководители думают, что мотивация имеет конечный результат и в этом есть главная ошибка. Мотивация — это бесконечный процесс, необходимо постоянно искать подходы к каждому сотруднику, которые со временем меняются.

Для того чтобы разобраться в проблеме глубже, необходимо понять: что из себя представляет система мотивации сотрудников, а так же, как применяются и трактуются различные термины в современном менеджменте.

Мотивы – это осознанные индивидом пробуждения видов деятельности, которые связанные с удовлетворением определенных потребностей, а также отвечающие на вопрос: «ради чего это делается и совершается?».

Мотив предполагает знания о материальных объектах, их способны удовлетворить потребности тех действий, которые приведут его к удовлетворению.

Положительная мотивация — это стремление добиться успехов в своей деятельности, принести результат для своей фирмы.

Положительные меры действуют эффективнее, чем отрицательные, но нередко в работе случаются ситуации, когда просто не удается избежать

применения негативных мер. Тогда, следует понимать, что данное воздействия, применяемые наедине с подчиненным, преобладает гораздо больше результатов, нежели применение в присутствии других сотрудников. Невозможно мотивировать сотрудников насильственным образом, в любой компании необходимо внедрение эффективной системы мотивации.

Наибольший интерес представляет система трудовой мотивации. Современные, прогрессивные компании, желая видеть таких сотрудников у себя в штате, пытаются внедрять различные программы. Они включают специальные мероприятия, направленные на внедрение корпоративных ценностей и культуры, а также на удовлетворение потребностей людей работающих в компании.

Чаще всего в компаниях внедряются общекорпоративная система мотивации. Хотя в последнее время, чаще говорят о необходимости индивидуального стимулирования ключевых сотрудников, а также группового стимулирования отдельных групп работников.

Еще одной формой является самомотивация руководства и сотрудников, основанная на выделении значимых лично для них стимулов к труду. Это могут быть интерес к работе, радость от профессии, удовлетворение от творчества, признание своей деятельностью нужной для общества.

Что же является движущим фактором для людей? Безусловно, на 1 месте являются деньги (сколько и за что они получают). Но есть определенная группа людей, в компании занимающая 37-38 %, у которой на определенном этапе возникает задача интересной или не интересной работы. Под интересной работой подразумевается: элемент новизны, сверхзадачи, которая выходит за привычные рамки, что вдохновляет и завораживает сотрудников работать с большим интересом.

Мотивация персонала, делает из просто отдельных людей команду, которая работает быстрее, эффективнее и качественнее.

Список литературы

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Высшее

образование. Е. А. Митрофанова С. 78-80.

2. Бухалков М. И. Управление персоналом на предприятии. Управление компанией. 2016. С. 12.

3. Думенко Е. В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации 2017. № 6. С. 60.

4. Закирьянова Л. Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях. Молодежь наука. 2017 1785 С. С. 236.

УДК 316

КОМПОНЕНТЫ И ВИДЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Суюнчева М.М.

студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье на основе исследования работ ученых, посвятивших свои труды изучению приверженности персонала организации, рассмотрены компоненты и виды приверженности персонала. Современные подходы определения приверженности не имеют единообразия, что отражается на системе классификации приверженности.*

The article: *based on a study of the work of scientists who devoted their work to studying the commitment of the organization's personnel, the article considers the components and types of personnel's commitment. Modern approaches to determining commitment are not uniform, which is reflected in the classification system of commitment.*

Ключевые слова: *приверженность персонала, управление персоналом, виды приверженности, конкурентоспособность организации, топ-менеджмент.*

Keywords: *personnel commitment, personnel management, types of commitment, organization competitiveness, top management.*

В настоящее время работодателей всё чаще интересует вопрос о том, привержены ли их сотрудники к организации, а если привержены, то насколько. Такой интерес вызван двумя основными причинами: ростом конкуренции среди компаний на рынке производимой ими продукции и ростом конкуренции на рынке труда.

Интерес в исследовании приверженности сотрудников сформировался в начале XXI века, корни этого интереса в работах зарубежных ученых. Опираясь на систему Л. Портера и его сподвижников, можно раскрыть содержание приверженности в качестве формы активного участия в реализации целей компании [3]. Если в англоязычной литературе термин «приверженность» раскрывается как способность сотрудника отдаваться идее организации через личный вклад в её успешность, то для отечественной традиции этот термин приобретает несколько отличное содержание. Например, толковый словарь Ожегова определяет содержание термина «приверженный» как «преданный, целиком отдающийся чему-нибудь человек».

Современные подходы определения приверженности не имеют единообразия, это отражается также на системе классификации феномена приверженности. Одна из наиболее известных типологий, которая получила название трехфакторной модели, разработана авторами Н. Алленом и Дж. Мейер и основана на трех элементах приверженности: эффективности, продолженности и нормативности. Трехкомпонентная модель позволяет следующим образом классифицировать виды приверженности:

- Истинная приверженность. Максимально выраженное проявление всех признаков лояльности, без какого-либо предъявления требований к организации.

- Прагматическая приверженность. Стремление сотрудника сравнивать и взвешивать свою пользу для организации с пользой, которая создаётся лично ему за счёт работы.

- Вынужденная приверженность. Отсутствие возможности найти более подходящую работу вне организации.

Дуэйн П. Шульц и Сидни Э. Шульц выделяют три условных вида приверженности, когда пишут о преданности персонала: преданность в силу долгосрочного сотрудничества; аффективную преданность, когда она базируется на эмоциональной принадлежности сотрудника; нормативную преданность - в качестве осознания необходимости продолжения работы в организации, когда нет возможности найти альтернативу.

Тип сотрудника «ветеран». Этот тип сотрудников характеризуются высокой степенью приверженности, поскольку он базируется на убеждениях и ценностях, а эта форма убеждений по мнению специалистов, самая устойчивая основа для формирования стабильности взглядов, включая приверженность к организации. На сформированную позицию приверженности в этом случае фактически не влияют внешние обстоятельства и мнения третьих лиц. Этот тип формируется на основе высокого уровня самоконтроля и временного фактора - наличия опыта работы.

Тип сотрудника «наследник». Локус времени в этом случае смещён в прошлое, а локус контроля - во внешнее пространство. Мнение сотрудника определяется внешними суждениями, поэтому «наследник» полностью зависит от мнения коллег, в незначительной степени способен на формирование собственной позиции в отношении организации.

Тип сотрудника «зомби». Наименее выраженный по степени приверженности. Локус контроля - внешний, время - будущее. Сформированное под внешним влиянием ожидание этого типа сотрудника при малейших сбоях или угрозах полностью разрушает приверженность к организации.

К. В Харский, на основе выявленных типажей, развивает концепцию о

четырёх уровнях приверженности с учетом: внешних атрибутов, общепринятой приверженности, убеждений, ценностей и идентичности. Дадим краткую характеристику каждому из них.

- первый уровень включает внешние атрибуты, самый низкий, из возможных степеней приверженности сотрудника к организации;

- второй уровень - уровень общепринятой приверженности, соответствует ситуации, при которой новый сотрудник копирует поведение окружающих, если вокруг него приверженные сотрудники, то со временем он пополняет их ряды;

- третий уровень - уровень более высокой приверженности базируется на ценностных убеждениях;

- четвёртый уровень - высшая степень приверженности, соответствует достижению тождества ценности компании и личности сотрудника, причём последний перестаёт дистанцировать себя от организации.

В рамках теоретического анализа темы приверженности нельзя оставить без внимания ещё одну модель, предложенную американским социологом Э. Морроу. Данная модель приверженности к организации наглядно демонстрирует взаимосвязь различных степеней приверженности сотрудника, на основании базового критерия -трудовой этики. Указанный критерий отражает значимость трудовой деятельности для его личности.

Следует отметить высокую ответственность приверженных сотрудников. Такие сотрудники готовы в сложные периоды жертвовать личным комфортом, оставаться работать в организации даже в условиях экономического спада, и экономических рисков, что характерно, например, для современной российской экономики. Согласно зарубежным исследованиям, степень приверженности сотрудников во многом определяет конкурентоспособность организации, а также позволяет значительно экономить за счет сокращения издержек на привлечение профессионалов и их адаптацию.

Список литературы

1. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими

ресурсами. СПб.: Прогресс книга. 14-е изд., 2018. 1038 с.

2. Доценко Е. В., Вдовина И. В. Влияние инвестиций в человеческий капитал на конкурентоспособность и развитие предприятия. М.: Юрайт, 2015. 290 с.

3. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. М.: Инфра-М, 2016. 351с.

УДК 339

ЭТАПЫ БИЗНЕС ПЛАНИРОВАНИЯ ДЛЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Суюнчева М.М.

студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассматриваются попытки усовершенствования методов развития малого и среднего бизнеса как одной из актуальных проблем и принимаются различные варианты бизнес-плана для его создания и совершенствования.*

The article: *the article discusses attempts to improve the development methods of small and medium-sized businesses as one of the pressing problems and accepts various options for a business plan for its creation and improvement.*

Ключевые слова: *предприниматель, предпринимательская деятельность, бизнес, бизнес-план.*

Keywords: *entrepreneur, entrepreneurial activity, business, business plan.*

Многие люди находят весьма привлекательными потенциальную независимость и хорошие доходы, которые можно обеспечить, владея малым предприятием. Для некоторых это так и остается только мечтой всей их жизни. Однако многие не решаются попробовать воплотить эту мечту в жизнь потому, что не считают себя достаточно подготовленными к ней в смысле образования, опыта или наличия денег, или же просто боятся проиграть [12, с. 88 - 90].

Существуют также люди, для которых ведение собственного дела является финансовой необходимостью по той причине, что они потеряли работу и не имеют других доступных способов зарабатывать себе на жизнь. Независимо от конкретных причин, заставляющих людей начинать собственное дело, владение небольшим предприятием может быть одним из самых захватывающих, приятных, трудных и благодарных занятий вашей жизни. Однако начало любого нового дела связано с реальными рисками и сложностями. Несмотря на то, что каждое предприятие имеет свои отличительные черты, существуют некоторые основополагающие требования, которым должно соответствовать малое предприятие, чтобы добиться успеха. Ключевыми моментами являются удачная идея, упорный труд, знания в сочетании с чувством здравого смысла и фантазией, а также желание и стремление воплотить идею в реальность. Несмотря на широко распространенное мнение, для того чтобы начать свое дело, вовсе не обязательно иметь много денег. Деньги важны, но они занимают лишь последнее место в списке необходимого.

Согласно общепринятому определению, предприниматель — это человек, который организует свое предприятие, управляет им и принимает на себя все связанные с этим риски. Другое культовое определение, что предприниматель — это тот, кто может создать жизнеспособное предприятие «из ничего». Существует много мифов и неправильных представлений о том, что нужно иметь, чтобы быть предпринимателем. Одно из таких ошибочных представлений заключается в том, что люди, которые уходят в свой бизнес, якобы по своему характеру любят рисковать по-крупному. Конечно, в бизнесе имеются

определенные риски, однако настоящие предприниматели — это не азартные игроки, которые в своем стремлении к успеху полагаются исключительно на удачу. На самом деле верно как раз обратное: преуспевающие предприниматели делают все возможное, чтобы свести к минимуму реальные риски, связанные с началом работы компании, путем планирования и организации информации, людей и материальных ресурсов, необходимых для достижения успеха [3, с. 231-234]. Они управляют риском, устанавливая для себя разумные и достижимые цели, а затем работают так, чтобы добиться большего. Короче говоря, преуспевающий владелец малого предприятия работает много и с умом.

После того как предприниматель начал заниматься своим бизнесом не следует убирать бизнес-план в выдвижной ящик письменного стола и забывать о нем. Периодический просмотр плана, сравнение намеченных результатов с фактически достигнутыми, а также внесение корректировок должны стать постоянной частью обязанностей предпринимателя по управлению своим предприятием. Это поможет предпринимателю сосредоточить внимание на текущем состоянии дел и понять, в правильном ли, направлении он движется [5, с. 165-166]. Вот предполагаемый краткий мини вариант основных вопросов бизнес-плана:

1. Цели предпринимателя и цели предприятия (совместимость дел предприятия с личными целями предпринимателя);

2. Финансовые цели (сколько финансов нужно для создания предприятия, возможность кредита);

3. Контакты, маркетинг и выбор сектора экономики;

4. Персонал (сколько сотрудников надобно предприятию);

5. Товары/услуги (какие виды товаров или услуг будет предлагать предприятие);

6. Клиентура (политика образования базы потенциальных клиентов);

7. Местонахождение (выбор выгодной дислокации предприятия);

8. Личные средства (наличие собственных средств);

9. Время (полное или неполное занятость бизнесом) [1, с. 76-78].

Последний шаг в процессе подготовки бизнес-плана — это перевод ответов на вышеперечисленные ключевые вопросы на язык финансовых прогнозов, которые могли бы быть использованы для оценки и создания ясной картины будущего предприятия [4, с. 55-56]. В качества составной части бизнес-плана необходимо подготовить несколько прогнозов и финансовых отчетов. Не зависимо от того, куда предприниматель собирается обратиться за деньгами - в банк, к своим родственникам и друзьям или другим потенциальным инвесторам. Именно здесь бизнес-план поможет показать инвесторам, что предприниматель представляете себе, что он будет делать [10, с. 241-242]. И у них возникнут вопросы, на которые нужно ответить:

- на какой срок вы хотите занять деньги? Ваши финансовые прогнозы подскажут вам, когда можно будет реально позволить себе начать возвращать одолженные деньги.

- как вы собираетесь возвращать деньги? И снова ваш бизнес-план покажет, как будут использованы привлеченные средства, чтобы создать успешно функционирующее предприятие.

- а что, если у вас возникнут проблемы или ваше дело прогорит? Здесь ваш бизнес-план окажется весьма кстати, поскольку он покажет, что предприниматель продумал возможные проблемы и способы их решения.

- во что вам обойдется создание предприятия, какой ожидается объем продаж, каковы будут ежемесячные расходы на поддержание работы предприятия, а также какие доходы или убытки можно от него ожидать, основываясь на предположениях, сделанных в бизнес-плане? На этом этапе многие цифры, выражающие ожидаемые объемы продаж, расходы и издержки, будут лишь предположениями. Поэтому при подготовке бизнес-плана очень важно провести как можно больше исследований.

Список литературы

1. Баринов В. А. Бизнес-планирование: Уч. пособие. 3-е изд. М.: ФОРУМ, 2009. 256 с.

2. Бизнес-планирование: Учебник для вузов / Под ред. В. М Попова, С. И. Ляпунова, С. Г. Млодика. М.: Финансы и статистика, 2012. 816 с.

3. Головань С. И. Бизнес-планирование / С. И. Головань. М.: Феникс, 2009. 320 с.

4. Липсиц И. А. Бизнес-план - основа успеха: Практическое пособие / И. А. Липсиц. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Дело, 2012. 112 с.

5. Маркова В. Д. Бизнес-планирование / В. Д. Маркова, Н. А. Кравченко. М.: Проспект, 2009. 216 с.

УДК 331

ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Чахаев Адам Гурбанович

студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в статье рассматриваются особенности работы с персоналом на предприятии, комплекс качественных характеристик персонала, условия повышения мотивации к труду, определяется цель управления персоналом, виды личностного потенциала работника, работоспособность и обучаемость сотрудника, рассматриваются конвергентные, коммуникативные и креативные способности, определяется понятие нравственного потенциала, философии управления персоналом, показателя эффективности использования рабочей силы.*

The article: *discusses the features of working with personnel at an enterprise, a*

set of qualitative characteristics of personnel, conditions for increasing motivation to work, defines the purpose of personnel management, types ofpersonal potential of an employee, the ability and training of an employee, considers convergent, communicative and creative abilities, defines the concept of moral potential, philosophy personnel management, labor efficiency indicator.

Ключевые слова: *качественные характеристики персонала, мотивация к труду, потенциал работника,*

Keywords: *qualitative characteristics of personnel, motivation to work, employee potential.*

Ни одно предприятие не может существовать без персонала. Именно персонал создает основу предприятия и возможность его дальнейшего существования. Персонал, от латинского означает личность или штат, то есть количество человек, которое постоянно присутствует на предприятии. Данная группа людей, обладает высокой долей профессионализма [8]. И в соответствии, со своими способностями и обязанностями, разделяются на группы. Так же персоналом можно назвать всех работающих на предприятии, которые заняты в трудовой деятельности. В то же время можно причислить к персоналу и специалистов, которые привлекаются лишь в случае необходимости [5].

В контексте описания системы персонала современного предприятия персонал является основным потенциалом роста и развития предприятия. От квалификации и возможности реализации поставленных целей зависит успех компании. Чтобы потенциал персонала был развит и правильно использован необходимо разработать и применить некоторую совокупность действий, которые способствуют повышению как личностного, так и карьерного роста.

Некоторые специалисты считают, что условия труда могут вызывать лишь недовольство работников, либо нейтральные чувства, а содержание работы мотивировать людей или оказывать нейтральное воздействие [3].

Суть заключается в том, что чем выше значение каждой из переменных, тем выше мотивация. В случае если одна из переменных отсутствует (равна

нулю), то мотивация равна нулю. Но изложенная теория не дает оценку того, что приоритетнее, например, уровень заработной платы или другие условия.

Первый вид потенциала - квалификационный: включает уровень образования, повышения квалификации и профессиональные знания. Все эти элементы образуют компетентность сотрудника. Сотруднику необходимо обладать всем комплексом данных характеристик.

Второй вид потенциала - психофизиологический: включает понятие работоспособности. Под работоспособностью понимается общее состояние объекта деятельности, которое характеризуется возможностью выполнять определенные функции со значениями, установленными различными видами документации. Другими словами, работоспособность человека — это возможность исполнения задач, возложенных на него.

Целью любого предприятия является повышение мотивации к труду и повышения трудоспособности и работоспособности персонала. И чем больший процент персонала, который обладает такими качествами в общем составе, тем ближе и реальнее становится осуществление поставленных стратегических целей. Работоспособность сотрудника характеризуется не только временными и качественными показателями. Работоспособность также характеризуется и результатами деятельности. В большинстве случаев требования к работоспособности на предприятии предъявляются не только к одному сотруднику, но и ко всей структуре предприятия. Чаще всего нормы трудоспособности противопоставляются существующему уровню трудоспособности персонала на предприятии, которое состоит из способностей, возможности и желания к труду. Уровень работоспособности колеблется в течение времени. Данные условия должны быть учтены при разработке плана рабочего времени.

Третьим видом потенциала является, образовательный: включает интеллектуальные познавательные способности - это индивидуально-своеобразное свойство личности, являющееся условием успешности решения определенной задачи: способность раскрывать значения слов, выстраивать пространственную

фигуру из заданных элементов, выявлять закономерность в ряду чисел и геометрических изображений, предлагать множество вариантов использования заданного объекта, находить противоречие в проблемной ситуации, формулировать новый подход в изучении какой-либо предметной области. К данным способностям относятся следующие их виды:

— Конвергентные способности, которые обнаруживают себя в показателях эффективности процесса переработки информации, в первую очередь, в показателях правильности и скорости нахождения единственно правильного ответа в соответствии с требованиями заданной ситуации.

Обучаемость - представление об обучаемости как проявлении уровня интеллектуального (умственного) развития, то есть процесс психологического развития, в основном под руководством наставника (более опытного и квалифицированного специалиста) [1].

— разнообразие вероисповеданий влияет на отношение людей к работе.

По мнению авторов, основная задача в процессе управления персоналом заключается в том, чтобы обеспечить предприятие достаточным количеством квалифицированного персонала для решения поставленных задач и получить от него максимальную отдачу при минимизации затрат на него. А также обеспечить достижение такого показателя в области управления персоналом, как рост прибыли в расчете на одного сотрудника, то есть показателя эффективности использования рабочей силы. Цель работы менеджера по персоналу в увеличении этого показателя. Все остальные функции от найма работников до развития корпоративной культуры выступают, как средства для повышения данного показателя.

Список литературы

1. Каткова Т. В. Функциональные стратегии социально-экономического развития учреждений культуры/ Журнал правовых и экономических исследований. - 2012. - № 3. - С. 127-130.

2. Каткова Т. В. Особенности социально-экономического развития сферы культуры Санкт-Петербурга как отраслевой составляющей сферы услуг/Вестник

Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). - 2011. - № 1. - С. 95-99.

3. Каткова Т. В., Сабанчиева Д. Х., Фейлинг Т. Б. Влияние маркетинговой среды на формирование конкурентоспособности предприятия сферы услуг на международном рынке туризма/ Глобальный научный потенциал. - 2019. - № 9 (102). - С. 124-126.

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Чахаев Адам Гурбанович

студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *в данной статье рассматриваются отличительные черты процесса принятия кадровых решений на любом предприятии в современных условиях развития экономики рыночного типа. Кадровое решение в управлении является результатом деятельности менеджера отдела кадров организации. Процесс принятия кадровых решений является также неотъемлемым элементом творческого процесса в деятельности руководителей любого уровня управления.*

Abstract: *this article discusses the distinctive features of the personnel decision-making process at any enterprise in modern conditions of market-type economy development. The personnel decision in management is the result of the activity of the HR Manager of the organization. The process of making personnel decisions is also an*

integral part of the creative process in the activities of managers at any level of management.

Ключевые слова: *кадры, кадровое решение, принятие кадрового решения, система управления кадрами, этапы принятия кадровых решений.*

Keywords: *personnel, personnel decision, personnel decision-making, personnel management system, stages of personnel decision-making.*

В современном менеджменте особенная значимость отводится процессу принятия кадровых решений, являющегося сферой искусства управления руководителем предприятия. При этом способность и умения принятия кадровых решений получают свое развитие с опытом, который руководитель приобретает в процессе всей своей профессиональной деятельности.

Под принятием кадровых решений понимается многосторонняя деятельность руководства предприятия, начинающаяся с планирования личного времени работы и завершающаяся привлечением экспертов со стороны. В процессе управления принятие кадровых решений является систематизированным процессом, в большинстве своем оказывающем влияние на персонал предприятия и выступает в роли важного элемента ежедневной работы руководителя какого-либо уровня и ранка по должности [1, с. 13].

Однако предпочтительный вариант не однозначен, так как максимально возможный результат может быть достигнут в большинстве результатов неоднократно. Выбор самого предпочтительного кадрового решения в практической работе не создаст дополнительные сложности. В каждом определенном случае принимающее решение лицо принимает к учету те специфические особенности и личностные мотивы, и интересы предприятия, трудно вовлекаемые в границы процесса формализации. То есть для каждого варианта кадрового решения соответствует определенный внешний облик.

Процесс принятия кадровых решений осуществляется в определенных условиях, к которым можно отнести следующие независимые переменные:

- база законов и нормативов;

- состояние трудового рынка;

- политика в области налогообложения;

- инфляционный уровень;

- политика по миграции;

- социальное партнерство, определяющее климат на предприятии;

- образовательная система, обуславливающая систему квалификационного повышения;

- здравоохранение, как элемент социального пакета;

- особенности менталитета работников предприятия.

В ходе принятий решений относительно кадров организации важность представляет выполнение совокупности требований, непосредственно влияющих на их качество, а именно:

- цели кадровой деятельности и ее задачи должны иметь четкое обозначение и не противоречить друг другу;

- принимающие кадровые решения лица должны уметь полноценно определить все вероятные варианты для решения проблемы и дать оценку их положительным и отрицательным аспектам;

- критерии эффективности принимаемых кадровых решений, а также их приоритеты должны иметь количественное измерение, упрощающие процесс оценки разнообразных вариантов и выбора альтернативных решений;

- оценки, а также их приоритеты должны иметь относительное постоянство, а при принятии решения на протяжении некоторого времени очень важно вовремя скорректировать совокупность основных критериев и переоценить приоритеты;

В процессе управления предприятием принятие кадровых решений производится руководством разного уровня и обладает сложным характером, поскольку решение затрагивает не только определенную личность, но и в целом все подразделение и предприятие.

В процесс принятия кадрового решения входят следующие этапы:

1) коллективная оценка экспертов. В данном случае разработанному кадровому решению дается многосторонняя оценка и аргументация. Также интерес вызывает наличие возможности сопоставления разных точек зрения экспертов, влияющих на эффективность имеющихся вариантов данного решения;

2) принятие руководством кадрового решения. На этом этапе руководитель подразделения предприятия при наличии соответствующего права отдает свое предпочтение определенному варианту решения кадрового характера;

3) формирование плана действий, от последовательности совершения и намеченных сроков которых определяется большинство аспектов воплощения принятого кадрового решения на практике;

4) контроль реализации разработанного плана действий в части воплощения в жизни принятых кадровых решений;

5) проведение анализа полученных результатов развития кадровых ситуаций. В этом случае необходимо провести детальный анализ плана для оценивания уровня эффективности принятых кадровых решений, а также их применения на практике [2, с. 800].

Таким образом, отличительными особенностями процесса принятия кадровых решений на предприятии являются многообразие факторов в деятельности персонала, требующие их сопоставление с системой управления кадрами, наличие необходимости согласования решений управляющего и работников, многообразие факторов внутренней и внешней среды, стиль управления кадрами и другое. В совокупности данные факторы оказывают влияние на выбор той или иной стратегии управления людьми и соответственно на выбор решения, принимаемого по кадрам.

Список литературы

1. Веревкина Т. С. Отличительные особенности кадровых и управленческих решений / Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования, 2019. С. 13-17.

2. Ганиева А. К. Механизм принятия управленческих решений в процессе

кадровой работы / Дни науки КФУ им. В. И. Вернадского, 2017. С. 799-800.

3. Данилова Н. Е., Докукина И. А., Коргина О. А., Макарова Ю. Л. Особенности принятия управленческих решений при реализации государственной кадровой политики / Вестник Орел ГИЭТ, 2018. № 3. С. 165-172.

УДК 333.7

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Чахаев Адам Гурбанович

студент, бакалавр

Новикова Ирина Владимировна

д.с.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский федеральный университет

Аннотация: *статья посвящена исследованию роли стратегического планирования в крупной организации. В условиях рыночной экономики управленцы должны владеть современными инструментами стратегического менеджмента.*

The article: *is devoted to the study of the role of strategic planning in a large organization. In a market economy, managers must possess modern tools of strategic management.*

Ключевые слова: *стратегическое планирование, стратегия развития банка, стратегическое развитие.*

Keywords: *strategic planning, bank development strategy, strategic development.*

Важность стратегического планирования для успешного

функционирования компании сегодня обуславливается, во-первых, динамической внешней средой, во-вторых, высоким уровнем конкуренции и, наконец, необходимостью обладать планом по достижению конечных целей.

Стратегическое планирование — это определенный набор действий и решений, которые принимает и предпринимает руководство, и которые ведут к разработке специфических стратегий, помогающих организации в достижении целей [1].

Важными задачами по выбору направления развития компании являются разработка стратегического видения и миссии компании, установление целей и выбор стратегии. Управленцы решают, в каком направлении движется организация, определяют краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели, а также те шаги и действия, которые будут предприниматься в достижении намеченных результатов. Все вышеперечисленные решения, зафиксированные на бумаге, представляют собой стратегический план.

На первых этапах стратегического планирования руководителям компании необходимо определиться с миссией, видением и целями. На основе миссии вырабатываются цели, которые служат критерием для всего последующего процесса принятия решений. Миссия детализирует статус фирмы и обеспечивает направление и ориентиры для определения целей и стратегий на различных организационных уровнях. Далее проводится анализ внешней среды, ее влияния на деятельность фирмы, анализируются ключевые факторы успеха на рынке, конкурентные преимущества компаний. Затем следует провести внутренний анализ компании, результатом которого является анализ сильных и слабых сторон организации. На пятом этапе разрабатываются стратегические альтернативы, потом производится выбор из этих альтернатив, и компания преступает к реализации выбранной стратегии.

На стратегический выбор влияют такие факторы как уровень риска при принятии решений, воздействие предыдущих стратегий, фактор времени, а также взаимовлияние всех заинтересованных сторон организации и компании.

По истечении установленных сроков необходимо проводить оценку реализованной стратегии.

Можно выделить четыре вида управленческой деятельности в рамках процесса стратегического планирования:

1. Грамотное распределение финансовых, человеческих и технологических ресурсов.

2. Адаптация стратегии к внешней среде, в которой функционирует организация.

3. Внутренняя координация.

4. Организационное стратегическое предвидение, обучение на прошлом опыте, анализ предыдущих принятых решений.

Рассмотрим влияние стратегического планирования на эффективность деятельности компании на примере крупнейшего банка в России - Сбербанка. Целесообразно анализировать период изменений с 2009 года по 2014 год, поскольку именно в то время компания не только активно развивалась и укрепляла свои позиции на рынке, но и претерпевала значительные изменения в организации работы. Важно отметить, что для исследования был выбран этот период, так как именно он характеризуется наиболее важными изменениями, связанными с трансформацией стратегии и последующей ее реализацией. Результаты реализации стратегии уже опубликованы, что позволит сделать наиболее полные выводы относительно успешности выбранной стратегии развития.

При реализации последующих стратегий Сбербанку необходимо лучше продумать процесс внедрения стратегии на исполнительский уровень. Но важно не действовать методом принуждения, а объяснить сотрудниками, почему изменения нужны. В тоже время, при реализации данной стратегии были тщательно распределены функции и обязанности, однако контроль за тем, как организована деятельность не был продуман. Также важно проводить тренинги и неформальные беседы с той целью, чтобы сотрудники сами с энтузиазмом принимались внедрять изменения. Для внедрения интегрированной информационной системы

необходим высокий уровень профессионализма, а также возможность обучения персонала, тогда работа станет более эффективной. Основная проблема Сбербанка при реализации стратегии заключается в недостаточной информированности рядовых сотрудников о предстоящих изменениях, а также в отсутствии энтузиазма и мотивации в реализации этой стратегии.

Таким образом, можно говорить о том, что стратегическое планирование важно в больших организациях, оно определяет вектор дальнейшего развития компании и выявляет те мероприятия, которые помогут фирмам достигать поставленных целей. Несмотря на то, что не всегда стратегии развития могут быть исполнены на 100 %, как было видно на примере Сбербанка, значимость таких процедур важна для долгосрочной устойчивости компании в условиях нестабильности внешней среды.

Список литературы

1. Ф. Хедоури, М. Альберт, М. Мескон. «Основы менеджмента».

2. Рэнкинг банков по МСФО РА Эксперт. [Электронный ресурс] Режим доступа: https:/raexpert.ru/ratings/bank/msfo2010-1.

3. Стратегия развития Сбербанка 2009-2014 гг. [Электронный ресурс] Режим доступа: https:/www. sberbank. т/.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 662

РАСЧЕТ ВЕРОЯТНОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПОЖАРА В НАСОСЕ ТОПЛИВОРАЗДАТОЧНОЙ КОЛОНКИ ТИПА «НАРА-27М»

Ашмарин Василий Васильевич
кандидат технических наук, доцент
Блохинцев Анатолий Александрович
кандидат технических наук, доцент
Филиппов Захар Сергеевич
аспирант
ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И. Н. Ульянова»,
г. Чебоксары

Аннотация: *в статье рассмотрены вопросы, связанные с оценкой вероятности возникновения пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М». Показано, что возможная частота пожаров в данном насосе не превышает допустимой величины, то есть вероятность возникновения пожара не превышает допустимой величины 10^{-6} в течение года и, что вероятность воздействия опасных факторов на людей в течение года не превышает допустимой величины 10^{-6} на человека.*

Abstract: *the article deals with issues related to the assessment of the probability of fire in the pump of a fuel distribution column of the "NARA-27M" type. It is shown that the possible frequency of fires in this pump does not exceed the permissible value, that is, the probability of fire does not exceed the permissible value of 10^{-6} during the year and that the probability of exposure to dangerous factors on people during the year does not exceed the permissible value of 10^{-6} per person.*

Ключевые слова: *процесс горения, самоускорение реакции, горючая смесь, событие, риск, вероятность, отказ, источник зажигания.*

Key words: *gorenje process, self-acceleration of the reaction, combustible mixture, event, risk, probability, failure, ignition source.*

При оценке пожарной безопасности промышленных предприятий рассматривают две основные системы пожарной безопасности [1]:

- система предотвращения пожаров – это комплекс мероприятий и технических средств, направленных на исключение возникновения пожаров за счет устранения образования горючей смеси, источника зажигания, а также поддержания температуры и давления в технических системах ниже допустимых значений;

- система противопожарной защиты – это комплекс организационных мероприятий и технических средств, направленных на предотвращение воздействия на человека опасных факторов пожара и на ограничение материального ущерба за счет применения негорючих и трудногорючих материалов, ограничения количества горючего, изоляции горения, применения средств пожаротушения [10].

Процесс горения, как быстропротекающая химическая реакция соединения горючего с окислителем, всегда сопровождается самоускорением реакции в системе. Цепной механизм самоускорения реакции в системе связан с катализом химических превращений и возникновением цепных реакций. Предполагается, что в процессе горения участвуют не сами атомы и молекулы горючей смеси, а их радикалы (осколки), на которые распались атомы при очень высокой температуре. Однако на 90 % устойчивость горения горючей смеси обеспечивается за счет теплового механизма самоускорения реакции в системе, связанного с экзотермичностью процесса окисления и ростом температуры очага возгорания. Исходя из последнего утверждения, следует, что для эффективного тушения пожара необходимо снизить концентрацию окислителя в зоне горения и создать условия для большого отбора тепла путем сильного охлаждения очага

возгорания [14].

Оба этих принципа успешно реализуются во всех применяемых установках пожаротушения. Область воспламенения горючей смеси ограничена нижним и верхним концентрационными пределами. Вне этой области воспламенения горючей смеси не наблюдается, что объясняется процентным соотношением горючего и окислителя (бедная и богатая горючая смесь).

Наличие в комплексе складов отдела материально-технического снабжения резервуарного парка с легковоспламеняющимися жидкостями дает основание для того, чтобы отнести их к взрывопожароопасным производствам категории «Б» взрывопожарных производств [8].

Исходя из этого, необходимо рассмотреть вопросы, связанные с расчетом вероятности возникновения пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» (ТРК) с учетом всех реально возможных причин. Такие колонки используются для измерения объема дизельного топлива, поступающего в топливные баки транспортных средств, и имеют электропривод и дистанционное управление.

А также необходимо рассчитать вероятность возникновения пожара внутри насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М», которая используется в резервуарном парке с легковоспламеняющимися жидкостями отдела материально-технического снабжения и комплектации (ОМТС и К) (головное событие 0.1) [5].

Вероятность возникновения пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» обусловлена одновременным появлением в насосе горючего вещества, окислителя и источника зажигания.

Для того, чтобы определить частоту пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М», необходимо изучить работу устройства и составить дерево отказов с указанием нежелательных событий. На рис.1 представлено дерево отказов насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М».

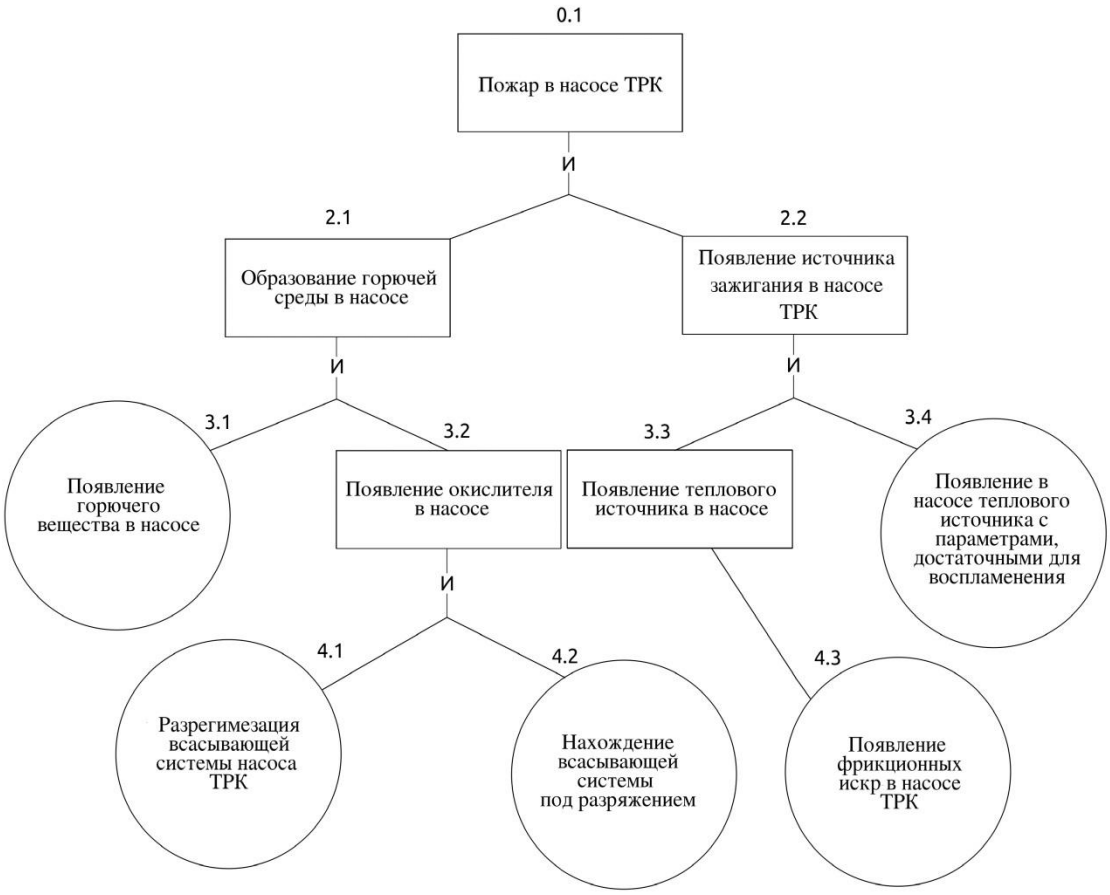

Рисунок 1 – Дерево отказов насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М»

Дерево отказов насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М», представленное на рис. 1, основано на построении логически-вероятностной расчетной схемы, графическая интерпретация которого соответствует дереву, в вершине которого лежит нежелательное (головное) событие, представляющее наибольшую опасность. Каждое событие в дереве отказов соответствует определенному фактору, влияющему на появление головного события. Метод «дерево отказов» заключается в определении вероятности наступления головного события по известным вероятностям базовых событий (событий нижнего уровня) и взаимосвязям между всеми событиями. Взаимосвязи между событиями устанавливаются с помощью логических символов «И», «ИЛИ».

Символ «И» означает, что событие, выходящее из него, может произойти при совместном действии всех событий, входящих в него. При этом вероятности входящих событий перемножаются [13].

Символ «ИЛИ» означает, что событие, выходящее из него, может произойти при возникновении любого из входящих событий. При этом вероятности входящих событий складываются.

Деление (декомпозиция) событий при построении дерева отказов происходит от головного к базовым уровням, т. е. до того уровня, когда информация о вероятности наступления становится известной:

- в результате обработки статистических данных по отказам оборудования;
- путем обработки мнений экспертов.

При определении вероятности наступления событий необходимо двигаться снизу вверх, т. е. к вершине дерева отказов – к головному событию. На рис. 1 в дереве отказов все события обозначены прямоугольниками, а исходные (базовые) события, вероятность которых определена по литературным источникам количественно, обозначены кружками.

Все события пронумерованы сверху вниз по базовым уровням и слева направо. Первая цифра в нумерации событий соответствует уровню событий, вторая цифра в нумерации соответствует номеру событий.

По условиям эксплуатации, во всасывающей полости насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М», постоянно находится дизельное топливо, поэтому вероятность появления в насосе горючего вещества равна единице (событие 3.1) [2]:

$$Q(3.1) = 1$$

Появление окислителя (воздуха) во всасывающей полости насоса возможно при заклинивании приемного клапана или обратного клапана, расположенного в корпусе фильтра колонки. В насосе создается разрежение, обуславливающее подсос воздуха через сальниковые уплотнения [9].

Для отключения насоса при заклинивании приемного клапана или обратного клапана имеется электромагнитный клапан, который отключает насос за 3 секунды после заклинивания. По данным источников, можно утверждать, что в среднем за год наблюдается 10 случаев заклинивания клапанов [12].

Вероятность разгерметизации насоса (событие 4.1) определяется по формуле и составляет [7]:

$$Q(4.1) = \frac{k_б \tau_1}{\tau_p} = \frac{1}{525600} \cdot \frac{10 \cdot 3}{60} = 9{,}5 \cdot 10^{-7}$$

где $k_б$ = 1 – коэффициент безопасности;

τ_p = 525600 мин–анализируемый период времени;

τ_1 = 0,5 мин – время отключения насоса.

Известно, что насос топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» в течение года находился в рабочем состоянии 201 час, поэтому вероятность нахождения насоса под разрежением (событие 4.2) определяется по формуле и составляет:

$$Q(4.2) = \frac{k_б \tau_2}{\tau_p} = \frac{1 \cdot 100{,}5 \cdot 60}{525600} = 0{,}01$$

где τ_2 = 6030 мин – время нахождения насоса под разрежением.

Из представленного на рис. 1 дерева отказов насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» следует, что вероятность появления окислителя в насосе (событие 3.2) определяется по формуле и составляет:

$$Q(3.2) = Q(4.1) \cdot Q(4.2) = 9{,}5 \cdot 10^{-7} \cdot 0{,}01 = 9{,}5 \cdot 10^{-9}$$

Следовательно, вероятность образования горючей среды в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» (событие 2.1) будет равна:

$$Q(2.1) = Q(3.1) \cdot Q(3.3) = 1 \cdot 9{,}5 \cdot 10^{-9} = 9{,}5 \cdot 10^{-9}$$

Источником зажигания горючей смеси в насосе могут быть только искры механического происхождения, возникающие при разрушении узлов и деталей насоса из-за потери прочности материала или при ослаблении болтовых соединений.

Статистические данные показывают, что за период времени, равный 1 году наблюдается, как правило, 1 случай разрушения узлов и деталей насоса, в результате чего в насосе в течение 2 минут наблюдается искрение [4].

Исходя из вышесказанного, необходимо отметить, что вероятность

появления в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» фрикционных искр (событие 3.3) определяется по формуле и составляет:

$$Q(5.12) = \frac{k_б \tau_з}{\tau_р} = \frac{1 \cdot 2}{525600} = 3{,}8 \cdot 10^{-6}$$

где $\tau_2 = 2$ мин – продолжительность искрения.

Далее оценим энергию искр, возникающих при разрушении деталей насоса. Зная, что скорость движения деталей насоса составляет v= 20 м/с, а их масса m =10 кг и более, найдем энергию соударения, которая определяется по формуле и составляет [3]:

$$E = \frac{m \cdot v^2}{2} = \frac{10 \cdot 400}{2} = 2000 Дж$$

Известно, что фрикционные искры твердых сталей при энергиях соударения порядка Е = 1000 Дж поджигают смесь дизельного топлива с воздухом, так как у них минимальная энергия зажигания равна $E_{min} \leq$ 0,46 мДжи. Следовательно, вероятность появления события 3.4 равна [6]:

$$Q(3.4) = 1.$$

Из дерева отказов следует, что вероятность появления источника зажигания в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» (событие 2.2) составляет:

$$Q(2.2) = Q(3.3) \cdot Q(3.4) = Q(5.12) \cdot Q(4.12) = 3{,}8 \cdot 10^{-6} \cdot 1 = 3{,}8 \cdot 10^{-6}$$

Таким образом, вероятность возникновения пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» (головное событие 0.1) составляет:

$$Q(0.1) = Q(2.1) \cdot Q(2.2) = 9{,}5 \cdot 10^{-9} \cdot 3{,}8 \cdot 10^{-6} = 3{,}6 \cdot 10^{-14}$$

Подробная процедура расчета вероятности возникновения пожара внутри насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М», которая используется в резервуарном парке с легковоспламеняющимися жидкостями отдела материально-технического снабжения и комплектации (ОМТС и К) (головное событие 0.1) представлена в табл. 1.

Таблица 1 - Расчет вероятности возникновения пожара внутри насоса топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» в ОМТС и К (головное событие 0.1)

№ п/п	Номер события	Формулировка события	Номера событий	Логический знак	Вероятность события
1	4.1	Разгерметизация всасывающей системы насоса ТРК	–	–	$9{,}5 \cdot 10^{-7}$
2	4.2	Нахождение всасывающей системы насоса под разряжением	–	–	$1 \cdot 10^{-2}$
3	4.3	Появление фрикционных искр в насосе ТРК	–	–	$3{,}8 \cdot 10^{-6}$
4	3.1	Появление горючего вещества в насосе ТРК	–	–	1
5	3.2	Появление окислителя в насосе ТРК	4.1; 4.2	И	$9{,}5 \cdot 10^{-9}$
6	3.3	Появление теплового источника в насосе ТРК	3.3	–	$3{,}8 \cdot 10^{-6}$
7	3.4	Появление в насосе ТРК теплового источника с параметрами, достаточными для воспламенения	–	–	1
8.	2.1	Образование горючей среды в насосе ТРК	3.1; 3.2	И	$9{,}5 \cdot 10^{-9}$
9	2.2	Появление источника зажигания в насосе ТРК	3.3; 3.4	И	$3{,}8 \cdot 10^{-6}$
10	0.1	Пожар в насосе ТРК	2.1; 2.2	И	$3{,}6 \cdot 10^{-14}$

Как показывает проведенная оценка, вероятность пожара в насосе топливораздаточной колонки типа «НАРА-27М» определяется головным событием 0.1 и составляет $P(0.1) = 3{,}6 \cdot 10^{-14}$, что значительно меньше допустимой вероятности возникновения пожара $P = 1 \cdot 10^{-6}$ в течение года. Следовательно, возможная частота пожаров в данном насосе не превышает допустимой величины, то есть вероятность возникновения пожара не превышает допустимой величины 10^{-6} в течение года и, что вероятность воздействия опасных факторов на людей в течение года не превышает допустимой величины 10^{-6} на человека [11].

Список литературы

1. Ашмарин, В. В. Анализ вероятности возникновения аварийной ситуации на общезаводских очистных сооружениях при залповом выбросе отработанных кислотно-щелочных технологических растворов / В. В. Ашмарин, А.

А. Блохинцев, З. С. Филиппов / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: мат II Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2017. – С. 9-24.

2. Ашмарин, В. В. Расчет вероятности отказа автоматической противопожарной системы / В. В. Ашмарин, А. А. Блохинцев, Д. Г. Осипов, З. С. Филиппов /Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: мат II Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш.ун-та. – 2017. – С. 24-42.

3. Ашмарин, В. В. Определение возможных сценариев возникновения и развития аварийных ситуаций на химическом предприятии / В. В. Ашмарин, А. А. Блохинцев, А.Е. Сорокина, О. А. Михайлова / Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш.ун-та. – 2017. – С. 38-46.

4. Ашмарин, В. В. Процедура проведения специальной оценки условий труда в химической промышленности / В. В. Ашмарин, А. А. Блохинцев, А.Е. Сорокина, О. А. Михайлова / Качество и инновации в XXI веке: Мат. XV Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш.ун-та. – 2017. – С. 46-54.

5. Ашмарин, В. В. Расчет вероятности возникновения пожара в комплексе складов отдела материально-технического снабжения и комплектации / В. В. Ашмарин, В. А. Ашмарина, А. А. Блохинцев, З. С. Филиппов / Качество и инновации в XXI веке: материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2017. – С. 62-69.

6. Ашмарин, В. В. Система управления охраной труда на предприятии химической промышленности / В. В. Ашмарин, А. А. Блохинцев, А. А. Полынов, З. С. Филиппов, М. А. Десятникова / Качество и конкурентоспособность в XXI веке: материалы XVI Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш.ун-та. – 2018. – С. 35-47.

7. Государственный стандарт СССР ГОСТ 12.1.004-91 «Система стандартов безопасности труда. Пожарная безопасность. Общие требования» (утв.

постановлением Госстандарта СССР от 14 июня 1991 г. N 875). – 1991. – 126 с.

8. Петров, Н. Н. Методы и подходы решения экологических проблем в Чувашской Республике / Н. Н. Петров / Процессы техносферы: региональный аспект. Материалы II Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2019. – С. 259-263.

9. Техническое описание и инструкция по эксплуатации колонки 1КЭД-50-0,25-2-1 «НАРА-27М». Изд-во М.: Госкомнефтепродукт РФ. – 1989. – 34 с.

10. Филиппова, О. А. Управленческий учет. Оценка затрат на качество: конспект лекций / О. А. Филиппова. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2009. – 44 с.

11. Филиппова, О. А. Современные инструменты управления качеством жизни / О. А. Филиппова / Качество и инновации в XXI веке: мат. XI Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2013. – С. 301-307.

12. Филиппова, О. А. Влияние патентной системы налогообложения на развитие малого и среднего предпринимательства Чувашской Республики / О. А. Филиппова, З. С. Филиппов / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2017. – С. 304-334.

13. Филиппова, О. А. Единый налог на вмененный доход как механизм стимулирования малого и среднего предпринимательства / О. А. Филиппова, З. С. Филиппов / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2017. – С. 335-360.

14. Филиппова, О. А. Анализ и оценка системы управления персоналом предприятия / О. А. Филиппова, З. С. Филиппов / Состояние и перспективы развития инновационных технологий в России и за рубежом: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. – 2019. – С. 342-355.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 372.881.11

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ДВУСТОРОННЕМУ ПЕРЕВОДУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Власова Ирина Валерьевна
преподаватель кафедры иностр. яз.
ВМПИ ВУНЦ ВМФ Военно-морская академия им. Кузнецова
г. Санкт-Петербург, РФ
Пугачева Светлана Александровна
ст. преподаватель кафедры иностр. яз.
Хисматулина Наталья Владимировна
ст. преподаватель кафедры иностр.яз.,
СПбУ МВД России, г. Санкт-Петербург

Аннотация: *статья посвящена рассмотрению особенностей двустороннего перевода, описанию методов, форм и контента обучения данному аспекту иноязычной речевой деятельности.*

Annotation: *the article deals with the analysis of the features of two-way translation, the description of the methods, forms and content of teaching this aspect of foreign language activity.*

Ключевые слова: *двусторонний перевод, этапы работы, лексический материал, синтаксические языковые средства.*

Keywords: *two-way translation, stages of work, lexical material, syntactic language means.*

В основе обучения двустороннему переводу (ДП) в ООВО лежит умение высказывания как с родного языка (РЯ) на иностранный (ИЯ), так и с

иностранного на родной. Двусторонний перевод основывается на передаче информации с языка оригинала на язык перевода. Специфической особенностью ДП является то, что перевод осуществляется последовательно то с РЯ на ИЯ, то ИЯ на РЯ.

Обычно ДП выражается в форме диалога, т. е. в высказываниях, оформленных по законам устной речи, где в равных количествах встречаются и вопросительные, и утвердительные фразы, а также широко представлены краткие ответы на вопрос.

При обучении ДП встает двоякая проблема – отбор языковых средств и методика обучения ДП как специфическому виду речевой деятельности.

Отбор языковых средств, включает в себя отбор лексических единиц и синтаксических единиц различного уровня. Отбор лексических единиц опирается как на данные частотных словарей, так и на употребительность отдельных лексических единиц в речевых высказываниях по определенной тематике. В лексических единицах включаются как отдельные слова различных грамматических категорий (существительные, прилагательные, глаголы и др.), так и целые блоки слов, свободные словосочетания и устойчивые словосочетания. Для английского языка в свободных словосочетаниях особое место следует уделить цепочкам существительных без предлогов, существительным в родительном падеже, а также сочетаниям глаголов с различными дополнениями. Количество отрабатываемых лексических единиц в одной теме не должно превышать 20-25 единиц.

При отборе синтаксических единиц следует опираться на употребительность тех или иных синтаксических единиц в высказываниях по данной тематике, что в свою очередь зависит от количества описаний, перечисления различных действий и т.п. Отобранные синтаксические единицы должны быть в различных формах – в формах утвердительных, отрицательных и вопросительных высказываний, а также в форме кратких ответов на вопросы.

Работу с отобранными лексическими единицами и синтаксическими единицами рекомендуется проводить в 4 этапа.

1 этап – введение лексических и синтаксических единиц. Введение отобранных лексических единиц проводится в зрительно-устной форме с последующим закреплением. Введение синтаксических единиц также проводится в зрительно-устной форме, причем особое внимание следует уделить количеству повторений одних и тех же структур. При введении синтаксических единиц учитываются также ранее изученные структуры, которые могут использоваться в данном двустороннем переводе без дополнительных тренировок.

2 этап – тренировка лексических единиц через систему соответствующих упражнений/ устное воспроизведение лексических единиц низшего уровня с иностранного языка на русский язык; затем с русского языка на иностранный язык в упражнениях типа: «дайте хэквивалент…», «скажите по-английски 9по-русски)…» и т.п.; устное смешанное воспроизведение лексических единиц с иностранного языка на русский язык, так и с русского языка на иностранный язык; упражнение типа: «дайте эквивалент высказывания…», «переведите…», а также упражнения на завершение высказываний; воспроизведение лексических единиц более высокого уровня в той же последовательности – с иностранного языка на русский язык; с русского языка на иностранный язык.

Тренировка синтаксических единиц в виде утвердительных высказываний проводится по схеме с иностранного языка на русский язык, с русского языка на иностранный язык; используются упражнения типа: «раскройте скобки», «завершите высказывания…», «переведите». Тренировка синтаксических единиц в виде отрицательных высказываний следует за тренировкой синтаксических единиц в виде утвердительных высказываний и проводится по той же схеме: с русского языка на иностранный язык, с иностранного языка на русский язык на базе упражнений типа: «сделайте высказывания отрицательными», «переведите». Тренировка синтаксических единиц в виде вопросительных высказываний также проводится по схеме с русского языка на иностранный язык, с иностранного языка на русский язык и включает следующие типы упражнений: «сделайте высказывания вопросительными», «задайте вопрос», «переведите». Тренировка

синтаксических единиц в виде пары – «вопрос-ответа» или «вопрос-краткий ответ» проводится по той же схеме как завершающий момент тренировки вопросительных высказываний.

3 этап – тренировка и закрепление лексических и синтаксических единиц в микродиалогах. Каждый микродиалог может содержать 1-2 пары «вопрос-ответ» как по схеме (с иностранного на русский язык), так и по схеме (с русского на иностранный язык). В таких микродиалогах желательно отрабатывать в одном упражнении не более одной синтаксической единицы. Затем проводится работа в микродиалогах-ситуациях по усложненной схеме: вопрос (русский язык) – перевод с русского языка на иностранный язык – ответ (иностранный язык) – перевод (с иностранного на русский язык). Предложенная система введения и закрепления материала способствует полному и прочному запоминанию и воспроизведению лексических единиц и синтаксических единиц как низшего, так и более высокого уровня, позволяет добиться автоматизма в их воспроизведении.

4 этап – завершающий. Этот этап включает ДП диалогов, состоящих из нескольких пар «вопрос-ответ». Эти пары «вопрос-ответ» должны включать отработанные раннее в микродиалогах речевые высказывания. Работа на завершающем этапе может быть организована по принципу ролевой игры в группах из 3 человек, где один – выполняет роль ведущего, второй – роль отвечающего и третий – роль переводчика. Подобные группы приближают ситуацию к реальной жизни, и мотивируют обучающихся.

Список литературы

1. Влахов, С. И. Непереводимое в переводе / С. И. Влахов, С. П. Флорин. - М.: Р. Валент; Издание 4-е, 2009. - 360 с.

2. Крупнов, В. Н. В творческой лаборатории переводчика. Очерки по профессиональному переводу / В. Н. Крупнов. - М.: Международные отношения, 1982. - 192 с.

УДК 378

ДИДАКТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СРЕДА В СТРУКТУРЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ ВОЕННОГО ВУЗА

Киргинцева Наталья Сергеевна

профессор

ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина», город Воронеж

Аннотация: *в статье сопоставляются понятия «методическая работа» и «методическая деятельность», акцентируется внимание на их отличиях и роли методической деятельности кафедры иностранных языков в образовательном процессе военного вуза. Приводится определение дидактической информационной среды кафедры, указаны её функции в структуре методической деятельности кафедры иностранных языков.*

The notions of «methodological work» and «methodological activity» are viewed in the article. The difference of these two notions is stressed. The role of methodological activity of a foreign languages chair at a military higher educational establishment is described. The article also provides the definition of a didactic information environment and demonstrates its functions within the methodological activity framework.

Ключевые слова: *методическая работа, методическая деятельность, кафедры иностранных языков, военный вуз, дидактическая информационная среда.*

Key words: *methodological work, methodological activity, foreign languages chair, military higher educational establishment, didactic information environment.*

В соответствии с руководящими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности в федеральных государственных военных профессиональных образовательных организациях и военных образовательных организациях высшего образования, «методическая деятельность военно-учебных заведений имеет целью совершенствование методики, повышение эффективности и качества проведения всех видов учебных занятий, повышение педагогического мастерства руководящего состава, преподавательского состава и командиров подразделений слушателей (курсантов). Центром методической деятельности является кафедра» [1]. Под методической деятельностью принято понимать самостоятельный вид профессиональной деятельности педагога по проектированию, разработке и конструированию, исследованию средств обучения, позволяющих осуществлять регуляцию обучающей и учебной деятельности по отдельной дисциплине или циклу учебных дисциплин. При этом субъектами методической деятельности выступают как отдельные педагогические работники (преподаватели, методисты), так и их коллективы. Из вышесказанного становится очевидным, что в структуре методической деятельности кафедры военно-учебного заведения можно выделить как «ядро», включающее НПС кафедры, так и связанные с ним «звенья» - руководящий состав факультетов и командиров подразделений слушателей и курсантов. Все они решают задачи, имеющие целью совершенствование методики обучения и воспитания, повышение эффективности и качества проведения всех видов учебных занятий в военном вузе.

Как известно методическая деятельность выполняет следующие функции: аналитическую; проектировочную; конструктивную; нормативную; исследовательскую [2]. При этом часто понятия «методическая деятельность» и «методическая работа» употребляют как синонимы. В работе [2] убедительно продемонстрирована не тождественность указанных понятий. Методическая работа представляет собой одну из составляющих многоаспектной организационной деятельности образовательных учреждений, она носит управленческий характер и

осуществляется специальными работниками – методистами в рамках деятельности методической службы. В отличие от неё «методическая деятельность» осуществляется преподавателями в рамках профессионально-педагогической деятельности и нацелена на разработку методического инструментария для преподавания курсов, дисциплин, модулей. Таким образом, субъектами деятельности в процессе методической работы являются методисты, а объектами педагоги. В процессе методической деятельности преподавателям свойственна субъектная позиция.

Характерно, что в современных исследованиях методическая деятельность начинает рассматриваться как научно-методическая деятельность: «в настоящее время в условиях модернизации образования происходит пересмотр концепций совершенствования методической работы и перевод ее на качественно новый уровень – научно методический – с изменением понимания ее сущности, основного назначения, обновления решаемых ею задач, изменения соответствующих требований к ее организации и осуществлению научно-исследовательской деятельности в условиях образовательного учреждения» [3]. В современных условиях трансформируется и роль самого преподавателя: он становится организатором учебного процесса, который вместе с обучающимся осуществляет функции организации и осуществления профессионально-личностного саморазвития последнего. Всё большее внимание уделяется условиям, в которых наиболее эффективно протекает данный процесс. Понятие информационно-образовательной среды фигурирует в качестве одного из основных при описании практически любой образовательной системы или организации.

Лексикографические источники трактуют среду как внешнее окружение, совокупность условий, в которых протекает жизнедеятельность человека. В работе [4, с. 28] отмечается, что «среда … представляет собой совокупность всех объектов/субъектов, не входящих в систему, изменение свойств и/или поведение которых влияет на изучаемую систему, а также тех объектов/субъектов, чьи свойства и/или поведение которых меняются в результате поведения системы».

По мнению В. И. Слободчикова [5], образовательная среда представляет собой пространство, в котором происходит взаимодействие субъектов образования. При этом в состав среды включаются определенные компоненты, благодаря взаимодействию которых среда находится в постоянном развитии и изменении. Информационная среда, в которой работает современный специалист, становится базой знаний, к которой можно обратиться в любой момент времени.

Под дидактической информационной средой (ДИС) понимается часть информационно-образовательной среды образовательной организации, включающая средства обучения и информацию научного и учебного характера по профилю одной или близких по предметной области дисциплин, дидактически организованную в целях формирования профессионально значимых свойств личности будущего специалиста и базирующуюся как на новых инфокоммуникационных технологиях, так и на традиционных технологиях, реализующих принципы дидахографии. При этом нельзя сводить ДИС к использованию лишь ИКТ, поскольку в ней совмещаются как контактная среда, в которой реализуется образовательная деятельность, так и виртуальная среда, предполагающая использование современных инфокоммуникационных технологий.

Как к самой ДИС, так и к её ресурсному компоненту предъявляется ряд требований, определяющих её имманентные характеристики. В их числе следующие: она открыта, включает концептуальную модель какой-либо предметной области, вариативна по отношению к ресурсам и средствами обучения, адаптируема к потребностям индивида, масштабируема, обеспечивает условия реализации механизмов саморегуляции учебной деятельности; а в случае применения вузе - обеспечивать реализацию модели квазипрофессиональной деятельности в процессе обучения.

Следует отметить, что ДИС может рассматриваться как база знаний, предназначенная для профессионально-личностного саморазвития не только обучающегося, но и педагога. Эта возможность заложена благодаря принципу открытости, лежащего в основе проектирования и сопровождения ДИС, а также

использованию фасилитирующих технологий, когда в создании ресурсной части среды участвуют как преподаватель, так и обучающийся. Таким образом, ДИС выполняет сразу несколько функций в структуре методической деятельности кафедры иностранных языков. Во-первых, её «ядро» служит основой проектирования образовательной деятельности по дисциплинам кафедры, реализуя проектировочную и конструктивную функцию методической деятельности. Во-вторых, служит базой знаний, способствующей реализации аналитической и нормативной функций. В-третьих, опосредует профессионально-личностное саморазвитие НПС кафедры в процессе реализации аналитической и исследовательской функций методической деятельности.

Список литературы

1. Приказ Министра обороны РФ от 15.09.2014 № 670 «О мерах по реализации отдельных положений статьи 81 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

2. Гуляева, М. А. Научные подходы к определению содержания понятия «Методическая деятельность» / Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2012. №2. URL: https:/cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-podhody-k-opredeleniyu-soderzhaniya-ponyatiya-metodicheskaya-deyatelnost (дата обращения: 25.01.2020).

3. Загривная, Т. А. Становление научнометодической компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Т. А. Загривная. – 2006. – 256 с.

4. Новиков, А. М. Методология образования. Издание второе. М.: «Эгвес», 2006. – 488 с.

5. Слободчиков, В. И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования/ 2-я Российская конференция по экологической психологии: материалы. М.; Самара, 2001. – С. 172–176.

«Наука. Образование. Инновации»

XV Международная научно-практическая конференция

Научное издание

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353440, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 13.02.2020 г.
Объем 606 Кбайт. Электрон. текстовые данные

ISBN 978-5-952&3-250-3
9 785952 832503 >