



СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ НА ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

**Сборник научных статей
по результатам III Международного конгресса
молодых ученых
по проблемам устойчивого развития**

В 10-ти томах

Том 1

*Под редакцией
доктора экономических наук, проф. Е.Н. Харитоновой,
кандидата химических наук Г.М. Минжановой,
кандидата экономических наук В.Н. Пуляевой,
кандидата экономических наук Н.В. Шмелевой*

**RU
science**
RU-SCIENCE.COM

Москва
2017



THE COUNCIL OF YOUNG SCIENTISTS

VIEW OF YOUNG SCIENTISTS ON THE PROBLEMS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**Collection of scientific articles according
to the results of the III International congress
of young scientists on sustainable development**

In 10 vols

Part 1

*Under the editorship of
E.N. Kharitonova, G.M. Minzhanova
V.N. Pulyaeva, N.V. Shmeleva*

Moscow
2017

УДК 30:33:65

ББК 65

В40

Рекомендовано к изданию собранием Совета молодых ученых
Финансового университета при Правительстве РФ
(протокол № 5 от 30 июня 2017 г.)

Рецензенты:

- Н.А. Харитонов**, профессор кафедры «Экономика организации» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», д-р экон. наук,
А.Г. Полякова, профессор Департамента менеджмента ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», ведущий науч. сотрудник РАНХиГС при Президенте РФ, д-р экон. наук,

Ответственные редакторы:

- Е.Н. Харитонов**, д-р экон. наук, проф.,
В.Н. Пуляева, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Российская Федерация, канд. экон. наук,
Г.М. Минжанова, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Алматы, Республика Казахстан, канд. химич. наук,
Н.В. Шмелева, НИТУ «МИСиС», канд. экон. наук

В40

Взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития : сборник научных статей по результатам III Международного конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития / кол. авторов ; под ред. Е.Н. Харитоновой, Г.М. Минжановой, В.Н. Пуляевой, Н.В. Шмелевой. В 10 т. Т. 1. — Москва : РУСАЙНС, 2017. — 360 с.

ISBN ; 9: /7/6587/46; 9/;

Сборник научных статей представляет собой обобщение результатов научных исследований молодых ученых – студентов магистратуры и бакалавриата, аспирантов, научно-педагогических работников, специалистов, работающих в реальном секторе экономики, по результатам III Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития.

Материалы сборника рассчитаны на практических работников коммерческих и государственных организаций, а также научно-педагогических работников и студентов

УДК 30:33:65

ББК 65

ISBN ; 9: /7/6587/46; 9/;

© Коллектив авторов, 2017

© ООО «РУСАЙНС», 2017

Recommended for publication by the meeting of the Council of young scientists of the Financial University under the Government of the Russian Federation (Protocol No. 5 from June 30, 2017)

Reviewers:

- N.A. Kharitonova**, doctor of economics, Financial University under the Government of the Russian Federation
A.G. Polyakova, doctor of economics, Financial University under the Government of the Russian Federation; leading researcher The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Executive editors:

- E.N. Kharitonova**, Doctor of Economics, Professor,
V.N. Pulyaeva, PhD (economics) -Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
G.M. Minzhanova, PhD (chemistry) – Kazakh National University named after al-Farabi, Almaty, Republic of Kazakhstan
N.V. Shmeleva, PhD (economics) - National University of Science and Technology “MISIS”

View of young scientists on the problems of sustainable development : collection of scientific articles according to the results of the III International congress of young scientists on sustainable development / the team of authors ; under the editorship of E.N. Kharitonova, G.M. Minzhanova, V.N. Pulyaeva, N.V. Shmeleva. In 10 vols. Part 1. – Москва : РУСАЙНС, 2017. – 360 p.

ISBN ; 9: /7/6587/46; 9/;

Collection of scientific articles represents the generalization of the results of research master students and PhD students, researchers and teachers, professionals working in the real sector of the economy, according to the III International congress of young scientists.

The collection is designed for practitioners of commercial and government organizations, as well as academic staff and students.

ISBN ; 9: /7/6587/46; 9/;

© The team of authors, 2017

© LLC « RUScience», 2017

Содержание

Харитонова Е.Н.

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ НА ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ В 2017 ГОДУ (ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО)..... 10

**КРУГЛЫЙ СТОЛ «СОВЕТЫ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ:
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ» (ПРИМЕРЫ УСПЕШНОГО ОПЫТА
РЕАЛИЗАЦИИ НАУЧНОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ)..... 17**

Борисов О.И.,

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО
ОБУЧЕНИЯ В ФИНАНСОВОМ УНИВЕРСИТЕТЕ 18

Гюева Е.Г.

ЕСЛИ БЫ Я БЫЛА ГУБЕРНАТОРОМ, ТО,
КАК БЫ Я РАЗВИЛА КОНКУРЕНЦИЮ 26

Чернышов Л.Н., Харитонова Е.Н.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ
СТУДЕНТОВ НА МОБИЛЬНЫХ УСТРОЙСТВАХ..... 33

Харитонова Е.Н.,

ИНИЦИАТИВЫ СОВЕТА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ФИНАНСОВОГО
УНИВЕРСИТЕТА В 2016–2017 УЧЕБНОМ ГОДУ 40

**СЕКЦИЯ «РОЛЬ «ЗЕЛЕННЫХ» ТЕХНОЛОГИЙ В УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ КАЗАХСТАНА» ПЛОЩАДКА СООРГАНИЗАТОРА
III МЕЖДУНАРОДНОГО КОНГРЕССА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ПО
ПРОБЛЕМАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ – КАЗАХСКИЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. АЛЬ-ФАРАБИ 46**

Цычуева Н.Ю.

ДИСТАНЦИОННОЕ ЗОНДИРОВАНИЕ ЗЕМЛИ
НА СЛУЖБЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ..... 47

Бабазова Ф.И.

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
И УСТОЙЧИВОГО ТУРИЗМА 52

Мурзалимова А.К., Яровая Е.Ю., Мамутов Ж.У.

ФОРМЫ НАХОЖДЕНИЯ ²³⁹⁺²⁴⁰ PУ В ПОЧВЕ ЗИМОВКИ
САРАПАН БЫВШЕГО СЕМИПАЛАТИНСКОГО
ИСПЫТАТЕЛЬНОГО ПОЛИГОНА 60

Заярская А.С.

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ
СЕВЕРНОГО КАЗАХСТАНА 65

<i>Карибжанова А.Д.</i>	ОСОБЕННОСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЮГА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА	72
<i>Рысмагамбетова А.А., Толембай Г.Ж.</i>	ОЦЕНКА РИСКА ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ ОБЛАСТИ АКТОБЕ ОТ ИСТОРИЧЕСКИХ ЗАГРЯЗНЕНИИ ПОДЗЕМНЫХ И ПОВЕРХНОСТНЫХ ВОД ДОЛИНЫ РЕКИ ИЛЕК	78
<i>Сатарбаева А.С.</i>	МЕРЫ В СФЕРЕ СНИЖЕНИЯ РИСКА СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ НА ПУТИ К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ	84
<i>Сулайманова Ж.А.</i>	СТАНДАРТЫ ЗЕЛЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ	91
	СЕКЦИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ: ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ»	97
<i>Овчинникова Ю.Е.,</i>	ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА ДОЛГОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ	98
<i>Пуляева В.Н., Гибадуллин А.А.</i>	ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА	104
<i>Осипова О.С., Киселева М.М.</i>	РЫНОК КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ	113
<i>Мохова С.Б.</i>	РОЛЬ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ	121
<i>Неврюев А.Н.</i>	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ» В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ	128
<i>Пуляева В.Н.</i>	ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	135
<i>Крюкова Н.А.</i>	СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ	144

<i>Морозова Н.В.</i>	СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕХА И УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	150
<i>Дятлова В.И.</i>	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)	157
<i>Вонгвилай А.Т.</i>	УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	162
<i>Данилина Н.А., Зяблова Д.А.</i>	ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ	175
<i>Киреев В.Э.</i>	ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИИ HR-МЕНЕДЖЕРА	180
<i>Рыжакова Е.В.</i>	АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ ПОВЕДЕНИЯ ГОССЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ	186
<i>Старцева А.А.</i>	КОНЦЕПЦИЯ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ К. ГРЕЙВЗА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	192
<i>Харитонова Е.С.</i>	ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕЙМИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	198
<i>Чуднова Н.В.</i>	СТАЖИРОВКА КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ	206
<i>Яковлева А.А.</i>	РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	212
<i>Иванова И.А.</i>	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО HR-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ	219

**СЕКЦИЯ «ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ»
ПЛОЩАДКА СООРГАНИЗАТОРА III МЕЖДУНАРОДНОГО
КОНГРЕССА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ПО ПРОБЛЕМАМ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ – НИТУ «МИСИС».....224**

Брежнева Ю.С.

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА
ПРИМЕРЕ АО «ОЭМК»225

Бубенина А.А., Ткалич Н.А.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ КАК ФАКТОР
УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ234

Буланцова Е.Г.

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РИСКАМИ –
ДРАЙВЕР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ240

Ведерникова А.С.

РОЛЬ ЛИЗИНГОВЫХ ОПЕРАЦИЙ В ПОВЫШЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ВИГАРД»..247

Игнатьева М.В.

МЕХАНИЗМ ЛИЗИНГА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АВИАКОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ
ПАО «АВИАКОМПАНИЯ «ЮТЭЙР»254

Калиниченко М.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН (НА ПРИМЕРЕ
ТОО «ВОСТОКСЕЛЬХОЗПРОДУКТ»)260

Климов Д.С.

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ.....268

Климцова А.Н.

АНАЛИЗ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ
В РОССИИ.....273

Кубышкина Е.С.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММ КРЕДИТОВАНИЯ
ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ
НА ПРИМЕРЕ ПАО БАНК ЗЕНИТ281

<i>Кузнецова А.А.</i>	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА ОЦЕНОЧНЫХ И УСЛОВНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ.....	288
<i>Кузьмина А.А.</i>	ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЗА СЧЕТ СОКРАЩЕНИЯ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НА ПРИМЕРЕ АО «ВПО «ТОЧМАШ»)	295
<i>Леонова М.А.</i>	ИННОВАЦИИ И РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА	301
<i>Литус А.С.</i>	ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ФАКТОРА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ – ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»)	308
<i>Лобастова А.А.</i>	PR-ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»	316
<i>Матвеева А.С.,</i>	ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМА ТЕОРИИ ИЛИ ПРАКТИКИ?	323
<i>Ниловская А.А.</i>	УЛУЧШЕНИЕ ИМИДЖА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ШАГ К ЭКОНОМИКЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»	329
<i>Первякова А.А.</i>	ВЕРТИКАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННЫЕ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ	335
<i>Цапина А.А.</i>	ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВО.....	341
<i>Чащин В.Д.</i>	ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГК РОСАТОМ.....	347
<i>Shmeleva N.</i>	THE BENEFITS OF GREEN GROWTH POLICIES	354

Харитонов Е.Н.,

д.э.н., профессор
Председатель Совета молодых ученых Финансового университета,
профессор Департамента менеджмента Финансового университета,
г. Москва, Россия
e-mail: eharitonova@fa.ru

ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ НА ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2017 ГОДУ (ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО)

Уважаемые коллеги!

Вы читаете сборник научных статей «**Взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития**», издание которого уже стало традиционным для молодых ученых Финансового университета и их коллег из других вузов России и зарубежных стран.

Этот сборник был рекомендован к изданию собранием Совета молодых ученых Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (протокол № 5 от 30 июня 2017 г.) по итогам работы **III Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития** (далее – Конгресс), который проходил с 17 по 27 мая 2017 года в 21 городе России и Казахстана.

О Конгрессе молодых ученых по проблемам устойчивого развития, Финансовый университет и вузы-партнеры, 2015 – 2017 годы

За три года своего проведения Конгресс показал себя динамично развивающейся открытой дискуссионной площадкой для представления результатов научных исследований молодых ученых – от научно-педагогических работников, специалистов, работающих в реальном секторе экономики, до аспирантов, студентов магистратуры и бакалавриата (табл.)¹.

¹ Более подробную информацию о работе Конгресса в 2015 – 2016 годах – см. «Взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития (вступительное слово)» к сборнику научных статей по результатам II Международного конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития. – М.: РУСАЙНС, 2017. – Т.1. – с. 9 – 10.

Основные показатели Конгресса

Год проведения	Количество площадок и мероприятий	Количество участников, чел.	Публикации
2015	10	236	1 том: ISBN 978-5-7942-1338-6
2016	21	526	1 том: ISBN 978-5-4365-1838-1 2 том: ISBN 978-5-4365-1840-4 3 том: ISBN 978-5-4365-1842-8 4 том: ISBN 978-5-4365-1843-5
2017	85	2 350	10 томов

В 2017 году Конгресс впервые проходил в «сетевой форме» в России и Казахстане на площадках следующих университетов:

– Российская Федерация (19 городов): Финансовый университет (г. Москва) и 18 филиалов Финансового университета, осуществляющих программы высшего образования (гг. Барнаул, Брянск, Владикавказ, Владимир, Калуга, Краснодар, Курск, Липецк, Новороссийск, Омск, Орел, Пенза, Санкт-Петербург, Смоленск, Тула, Уфа, Челябинск и Ярославль), Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» (г. Москва);

– Республика Казахстан (2 города): Казахский национальный университет им. аль-Фараби (г. Алматы), Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова (г. Павлодар).

Общее количество участников сетевого Конгресса превысило 2,3 тыс. человек, из них около 800 человек – приняло участие в Конгрессе на площадках Москвы.

Докладчиками Конгресса стало более 1,5 тысяч молодых ученых:

- доктора и кандидаты наук (до 45 и 40 лет соответственно);
- аспиранты, магистранты и студенты;
- члены Советов молодых ученых и специалистов.

Модераторами отдельных секций / мероприятий Конгресса были молодые ученые, а экспертами Конгресса - ученые и / или практики (без ограничения по возрасту), которого пригласили молодые ученые Финансового университета и вузов – партнеров – соорганизаторов Конгресса.

Языки Конгресса: русский, английский, казахский.

Сборник научных статей по результатам III Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития (далее – III МКМУ) был сформирован в десяти

томах. Получилась следующая структура публикаций по итогам отдельных мероприятий в рамках Конгресса.

Первый том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Круглый стол «Советы молодых ученых: лучшие практики»;

Секция «Роль «зеленых» технологий в устойчивом развитии Казахстана» (площадка организатора III МКМУ - Казахский национальный университет им. аль-Фараби);

Секция «Человеческие ресурсы: основа устойчивого развития России»;

Секция «Экономика устойчивого развития» (площадка организатора III МКМУ - Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»).

Второй том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Брянский филиал Финансового университета - Круглый стол «Изменение целей и задач органов финансового контроля Российской Федерации в условиях необходимости обеспечения устойчивого роста экономики»;

Владикавказский филиал Финансового университета - Региональная конференция «Социально - экономические проблемы устойчивого развития Северо - Кавказского федерального округа»;

Курский филиал Финансового университета - Круглый стол «Проблемы и возможности обеспечения устойчивого роста экономики России»;

Омский филиал Финансового университета - Международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов «Потенциал российской экономики и инновационные пути его решения»;

Смоленский филиал Финансового университета - Круглый стол «Предпринимательство как драйвер инновационного развития региона»;

Челябинский филиал Финансового университета - Семинар-практикум «Информационная безопасность как фактор устойчивого развития экономики и бизнеса».

Третий том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Тульский филиал Финансового университета – Международная научно-практическая конференция «Социально-экономическое развитие региона: теория и практика» (1-ая часть).

Четвертый том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Тульский филиал Финансового университета – Международная научно-практическая конференция «Социально-экономическое развитие региона: теория и практика» (2-ая часть);

Барнаульский филиал Финансового университета – IX Международная научная конференция студентов и магистрантов «Современный специалист-профессионал: теория и практика»;

Краснодарский филиал Финансового университета – Региональная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых;

Круглый стол «Стратегические приоритеты устойчивого развития реального сектора экономики современной России: проблемы, возможности, перспективы»;

Секция «От импортозамещения к эффективной экономике: национальная стратегия и экономическая безопасность».

Пятый том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Круглый стол «Структурные реформы в банковском секторе: издержки, последствия, неопределенность»;

Круглый стол «Тренды маркетинга и логистики на рынке финансовых услуг в условиях новой нормальности»;

Круглый стол «Экономическая и финансовая безопасность России в условиях санкций и антисанкций»;

Секция «Финансовые рынки под влиянием стимулирующих мер центральных банков».

Шестой том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Открытая дискуссия «Инструменты развития бизнеса в условиях формирования цифровой экономики»;

Панельная дискуссия «Контурь устойчивого финансового развития России: проблемы и пути достижения»;

Панельная дискуссия «Лучшие практики управления общественными финансами»;

Панельная дискуссия «Новые подходы к государственному и муниципальному управлению»;

Секция «Корпоративные финансы и стоимостная оценка в цифровой экономике: стратегия развития и новые технологии»;

Секция «Россия и нефть: финансовые, политические и технологические аспекты»;

Секция «Трансформация финансовых стратегий, формирующих устойчивое развитие компаний».

***Седьмой том** сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:*

Секция «Информационно-аналитическое и контрольное обеспечение устойчивого развития экономических субъектов».

***Восьмой том** сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:*

Круглый стол «Моногорода и градообразующие организации: проблемы и перспективы развития»;

Круглый стол «Перспективы развития Евразийского Экономического Союза»;

Круглый стол «Россия и Европейский Союз: диалог на равных»;

Круглый стол «Социальная толерантность как фактор устойчивого развития общества»;

Секция «Условия деятельности банков: изменения в сфере правового регулирования банковского сектора»;

Форум «Международное сотрудничество в целях ускорения устойчивого развития».

***Девятый том** сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:*

Круглый стол «Современные проблемы управления бизнес-процессами и управления проектами в организации»;

Научно-практическая конференция «Эволюция физической культуры и массового спорта в России: перспективы, проблемы и пути их решения»;

Секция «Вопросы устойчивого развития туристской и гостиничной индустрии»;

Секция «Корпоративное управление и устойчивое развитие бизнеса»;

Секция «Технологические вызовы новой экономике и информационному обществу».

Десятый том сборника научных статей по результатам работы ряда мероприятий III МКМУ:

Дискуссия «Страховой интерес»;

Круглый стол «Мезоэкономика устойчивого развития: новые векторы менеджмента и современные бизнес-модели предпринимательства»;

Секция «Актуальные правовые проблемы соотношения частных и публичных интересов в финансовой сфере».

В статьях сборника рассматриваются дискуссионные взгляды молодых ученых на проблемы устойчивого развития.

Материалы сборника рассчитаны на практических работников коммерческих и государственных организаций, а также научно-педагогических работников и студентов.

ПРИГЛАШЕНИЕ НА IV МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНГРЕСС МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ПО ПРОБЛЕМАМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (IV МКМУ)

Молодые ученые Финансового университета и вузов-партнеров планируют продолжить свою научную дискуссию на площадках IV Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития (далее - IV МКМУ).

В Финансовом университете **17–27 мая 2018 года** планируется проведение **IV МКМУ** также в «сетевой форме», которая зарекомендовала себя как успешная коллаборация молодых ученых разных стран.

Кто может стать модератором отдельной секции / мероприятия IV МКМУ? – молодой ученый из Финансового университета или вуза-партнера (с учетом ограничения по возрасту).

Кто может стать экспертом отдельной секции / мероприятия IV МКМУ? – ученый и / или практик из любой организации (без ограничения по возрасту), которого пригласили молодые ученые – модераторы секции / мероприятия Конгресса.

Кто может стать докладчиком IV МКМУ? – Только молодой ученый! В частности:

- доктора и кандидаты наук (до 45 и 40 лет соответственно);
- аспиранты, магистранты и студенты;
- члены Советов молодых ученых и специалистов.

Языки IV МКМУ: русский, английский, испанский, итальянский, казахский, китайский, немецкий, французский и др. (по рекомендации модераторов отдельного мероприятия Конгресса).

Кроме научных дискуссионных площадок в рамках IV МКМУ планируется проведение ряда культурно-массовых и спортивных мероприятий.

Ссылки для регистрации на IV МКМУ:

<http://www.fa.ru/science/smu/News/4congress.aspx>

<https://lomonosov-msu.ru/rus/event/4528/>

Приглашаются все заинтересованные лица к участию в работе IV Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития!

Круглый стол
«Советы молодых ученых:
лучшие практики»
(примеры успешного опыта реализации
научной молодежной политики)

Ответственный редактор
Е.Н. Харитонова,

д-р экон. наук, проф., профессор Департамента менеджмента
Финансового университета

Борисов О.И.,

к.э.н., доц.
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: oborisorov@fa.ru

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФИНАНСОВОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

***Аннотация:** В статье представлена часть результатов исследования по разработке концепции развития практико-ориентированного обучения в Финансовом университете*

***Ключевые слова:** финансовое образование, компетентностный подход к образованию, практико-ориентированное обучение и его развитие, Финансовый университет*

Borisov O.I.,

Candidate of Science (Economics), Associate Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: oborisorov@fa.ru

THE CONCEPT OF PRACTICE-BASED LEARNING IMPROVEMENTS AT THE FINANCIAL UNIVERSITY

***Abstract:** This article presents part of the results from research on the concept of practice-based learning improvements at the Financial University*

***Keywords:** financial education, competency based education, practice-based learning and improvement, Financial University*

Практика является одним из важных элементов качественной подготовки студентов. Для полного формирования профессиональных компетенций важно в полной мере использовать оба вида практики (учебную и производственную), так как каждый вид имеет свою цель:

- «Учебная практика проводится в целях получения обучающимися первичных профессиональных умений и навыков: ознакомление обучающихся с организационной структурой, системой управления организации, основными функциями производственных и управленческих подразделений, основными видами и задачами будущей профессиональной деятельности» [3, пункт 3.2, выделено автором].

- «Производственная, в том числе преддипломная практика проводится в целях получения профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности: систематизация, обобщение и углубление теоретических знаний, формирование практических умений, универсальных или общекультурных компетенций, а также профессиональных компетенций на основе изучения работы организаций различных организационно-правовых форм, в которых обучающиеся проходят практику, проверка готовности обучающихся к самостоятельной трудовой деятельности, а также сбор материалов для выполнения выпускной квалификационной работы» [3, пункт 3.3, выделено автором].

Анализ использования данного инструмента в Финансовом университете по ООП подготовки бакалавров позволил выявить следующие проблемы.

Во-первых, по большинству направлений подготовки учебная и производственная практики проводятся непрерывно на четвертом курсе (в 8 семестре) на базе одной организации. В результате сложно в полной мере достичь цели обеих практик. Исключения составляют направления 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом (Таблица 1). Во многом совмещение учебной и производственной практики было наследием перехода к уровневой системе подготовки. Разделить учебную и производственную практику было сложно как с организационной точки зрения, так и из-за существовавших до недавнего времени ограничений в нормативно-правовом регулировании порядка проведения практики студентов.

Во-вторых, по большинству направлений подготовки на практику отводится минимально допустимое время по ФГОС 3+. Исключения составляют направления 01.03.02 Прикладная математика и информатика и 38.03.05 Бизнес-информатика.

В-третьих, на направлениях 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент учебная практика была полностью исключена из учебных планов и заменена научно-исследовательской работой на 1-3 курсах. Научно-исследовательская работа является важным этапом профессионального становления специалиста, однако она не может полностью заменить учебную практику.

Таблица 1

Время, отводимое на прохождение практики по направлениям подготовки бакалавров, реализуемым Финансовым университетом

Направление подготовки	по ФГОС 3+, з.е.	по учебным планам Финансового университета (2016 года приема), з.е.	Примечание	Резерв увеличения практики
38.03.02 Менеджмент	10-63	15	НИР (по 1 з.е.) на 1-3 курсе; ПП (12 з.е.) на 4 курсе	48
38.03.03 Управление персоналом	15-27	15	УП (3 з.е.) на 3 курсе, ПП (12 з.е.) на 4 курсе	12
10.03.01 Информационная безопасность	18-24	18	УП (6 з.е.) и ПП (12 з.е.) на 4 курсе	6
01.03.02 Прикладная математика и информатика	15-21	21	УП (6 з.е.) и ПП (15 з.е.) на 4 курсе	0
43.03.02 Туризм	15-21	15	УП (3 з.е.) и ПП (12 з.е.) на 4 курсе	6
40.03.01 Юриспруденция	15-21	15	УП (3 з.е.) и ПП (12 з.е.) на 4 курсе	6
09.03.03 Прикладная информатика	15-18	15	УП (3 з.е.) и ПП (12 з.е.) на 4 курсе	3
38.03.01 Экономика	12-18	15	НИР (по 1 з.е.) на 1-3 курсе; ПП (12 з.е.) на 4 курсе	3
39.03.01 Социология	9-18	9	УП (3 з.е.) и ПП (6 з.е.) на 4 курсе	9

Направление подготовки	по ФГОС 3+, з.е.	по учебным планам Финиунверситета (2016 года приема), з.е.	Примечание	Резерв увеличения практики
38.03.05 Бизнес-информатика	12-15	15	УП (3 з.е.) и ПП (12 з.е.) на 4 курсе	0
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	6-12	9	УП (3 з.е.) и ПП (6 з.е.) на 4 курсе	3
41.03.04 Политология	6-12	9	УП (3 з.е.) и ПП (6 з.е.) на 4 курсе	3

С 1 января 2016 г. действует новое Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденное Приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383 (далее – Положение № 1383). Одной из его новаций является выделение форм проведения практики: непрерывно или дискретно. При этом допускается возможность сочетания дискретного проведения практик по их видам и по периодам их проведения:

– по видам практик - путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения каждого вида (совокупности видов) практики;

– по периодам проведения практик - путем чередования в календарном учебном графике периодов учебного времени для проведения практик с периодами учебного времени для проведения теоретических занятий.

Положение № 1383 дает возможность более гибко организовать систему прохождения практики, сохранив и развив те подходы, которые в течение многих лет успешно реализуются в Финансовом университете.

Учебную практику студентов, обучающихся по ООП подготовки бакалавров, предлагается отделить от производственной и проводить в дискретной форме на протяжении первого-третьего курсов наряду с

научно-исследовательской работой. Производственную (преддипломную) практику студентов предлагается проводить в сложившемся режиме. В результате совокупный объем времени, отводимый на прохождение практики, будет приближен к максимальным значениям, предусмотренным ФГОС 3+ по соответствующему направлению подготовки. Корректировку часов в рамках учебного плана предлагается провести за счет пересмотра модуля дисциплин, инвариантных для направления подготовки, отражающих специфику ВУЗа.

Предлагается предусмотреть несколько форм прохождения учебной практики, предоставив студенту возможность выбора (по согласованию с уполномоченным сотрудником Департамента). Формы прохождения учебной практики, а также количество часов, отводимых на её прохождение, должны определяться с учетом направления подготовки.

На первом курсе основное внимание должно уделяться учебно-исследовательской практике, которая обеспечит приобретение навыков проведения самостоятельных исследований, координации своей работы в рамках команды (по 6-7 человек). Данная практика может быть проведена непосредственно в Финуниверситете как организации, ведущей образовательную деятельность, что допускается п. 7 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Возможны следующие формы прохождения практики на первом курсе:

- участие в командном решении практического кейса, охватывающего несколько ключевых дисциплин, изучаемых студентом на соответствующем курсе, и требующего от него проведения исследования для решения кейса;
- продолжение учебного проекта или выполнение нового проекта под руководством научного руководителя (проекты, утверждаются Департаментом);
- учебно-научная работа под руководством научного руководителя (по вопросам, утвержденным Департаментом).

На втором и третьем курсах акцент должен быть перенесен на учебно-ознакомительную практику, которая обеспечит знакомство с деятельностью организаций и учреждений в рамках выбранной специальности. Поэтому предлагается дополнить указанные выше формы прохождения практики возможностью стажировки в компании в течение

ние двух недель в период с 1 по 31 июля с защитой отчета по практике до 20 сентября следующего учебного года.

Для направлений подготовки, которые предполагают возможность дальнейшей работы выпускников в сфере консалтинга (например, 38.03.01 Экономика, 40.03.01 Юриспруденция), предлагается рассмотреть возможность создания центра по оказанию консультационных услуг физическим лицам и индивидуальным предпринимателям. Работа, выполненная студентами в рамках данного центра, могла бы рассматриваться как прохождение учебной практики при условии подробного документирования оказанных консультаций, а также подтверждения их правильности ответственным сотрудником Департамента.

Учебная практика в форме командного решения практического кейса нацелена на формирование у студентов навыков командной работы при решении сложной практической задачи и последующего отстаивания своей точки зрения в ходе его соревновательной защиты перед приглашенным жюри из состава специалистов-практиков, а также закрепление ключевых ЗУН, которыми студенты должны были овладеть на соответствующем курсе.

Для того, чтобы предлагаемая форма отличалась от ординарных кейсов, реализуемых в ходе обучения в рамках каждой дисциплины, кейс предлагается разрабатывать совместно со специалистами-практиками. Кейс должен:

- охватывать несколько ключевых дисциплин, изучаемых студентом на соответствующем курсе (Таблица 2);
- отражать две противоположные стороны: компанию и проверяющий орган (налогоплательщик-налоговый орган; компания-аудитор и т.д.);
- быть открытым, т.е. не всё задание сразу будет открыто командам, они могут/должны запрашивать дополнительные условия;
- быть завуалированным, т.е. содержать лишнюю информацию.

Для реализации данной формы учебной практики поток может быть разделен на несколько команд по 5-7 человек (одна учебная группа может быть разделена на 4-5 команд). В дальнейшем возможна организация отборочных соревнований между командами с последующим определением четверть финалистов, полуфиналистов и финалистов (на уровне департамента). В состав жюри должны входить специалисты-практики.

Ключевые дисциплины, которые могут затрагиваться учебной практикой в форме командного решения практического кейса (на примере программы «Налоги и налогообложение», 2016 г. приема)

Курс	Ключевые дисциплины, преподаваемые на соответствующем курсе	Возможная тематика кейса
1 курс	<ul style="list-style-type: none"> • Высшая математика • Теория и история налогообложения • Правовое регулирование экономической деятельности 	Теория налогообложения и навыки мат. расчетов
2 курс	<ul style="list-style-type: none"> • Налоговое администрирование • Бухгалтерский учет • Анализ деятельности экономических субъектов • Методы оптимальных решений • Основы финансовых вычислений • Налогообложение физических лиц 	Налоговый контроль и бухгалтерский учет
3 курс	<ul style="list-style-type: none"> • Налогообложение организаций • Прогнозирование и планирование в налогообложении • Эконометрика • Корпоративные финансы • Финансы • Бюджетная система РФ • Деньги, кредит, банки • МЭиМЭО 	Структурирование бизнеса с учетом налоговых последствий

Прохождение практики в данной форме может быть увязано с необходимостью посещения тренингов-семинаров, проводимых специалистами-практиками (в т.ч. из компаний «большой четверки») по согласованным с Департаментом темам (исходя из вопросов конкретного кейса). Впоследствии эти же специалисты могут быть приглашены принять участие в жюри.

Реализация учебной практики в форме командного решения практического кейса может быть интересным проектом для студентов, но затратным для Финансового университета. Студентам участие в подобном проекте позволит не только получить оценку за прохождение учебной практики, но проявиться себя перед потенциальным работодателем. Для Университета перспективность проекта будет зависеть от того, насколько интересными и проработанными будут кейсы. Предла-

гаемый студентам кейс должен быть в достаточной мере сложным, включать дополнительный аналитический материал (в т.ч. предоставляемый по запросу команд), а также предусматривать возможность нескольких вариантов решения.

К реализации проекта должны будут привлекаться сотрудники не только соответствующего Департамента (для участия в разработке кейса), но и Факультета, поскольку на них будут лежать обязанности по общему администрированию проекта, поиску и привлечению специалистов-практиков (компаний-спонсоров), а также по организации взаимодействия между студентами и практиками, студентами и разработчиками кейса. Для контроля за реализацией проекта в качестве коучей могут привлекаться преподаватели базовых кафедр, а также кафедр "Управление персоналом и психология", "Системный анализ в экономике" и др.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
2. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденное Приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383
3. Положение о практике обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата и программы магистратуры в Финансовом университете (утв. приказом ректора Финуниверситета от 26 октября 2016 № 2064/0)

Гиюева Е.Г.,

студентка 2 курса бакалавриата, финансово-экономического факультета,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Владикавказский филиал)

**Научный руководитель:
Тавасиева З.Р.,**

К.Э.Н.,
старший преподаватель кафедры "Менеджмент",
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Владикавказский филиал)

ЕСЛИ БЫ Я БЫЛА ГУБЕРНАТОРОМ, ТО, КАК БЫ Я РАЗВИЛА КОНКУРЕНЦИЮ

***Аннотация:** Актуальность развития конкуренции на всех уровнях т.е. спиральный принцип решения проблемы – начинать нужно с каждого предприятия в отдельности и заканчивать на уровне субъектов Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** конкуренция, санкции, здоровая конкуренция, спящие ресурсы, экономический потенциал субъекта Российской Федерации.*

Gioyeva E.G.,

Student 2 courses of a bachelor degree,
Financial and economic faculty,
Financial University under the Government of the
Russian Federation

**Scientific adviser:
Tavasiyeva Z.R.,**

Phd Econ.,
Senior teacher of Management department,
Financial University under the Government of the
Russian Federation (Vladikavkaz branch)

IF I WERE GOVERNOR, THEN HOW WOULD I DEVELOP COMPETITION

***Abstract:** The urgency of the development of competition at all levels, i.e. Spiral principle of solving the problem - it is necessary to start with each enterprise separately and finish at the level of the subjects of the Russian Federation.*

***Keywords:** competition, sanctions, healthy competition, dormant resources, economic potential of the subject of the Russian Federation.*

Настоящее положение дел в экономике страны, вызванное политическими противоборствами стран, а также введенными в отношении России санкциями со стороны США и других стран, требует принципиально нового подхода к управлению на всех уровнях власти. В этой связи как никогда актуальным представляется стимулирование развития каждого из субъектов Российской Федерации в отдельности. Необходимы новые, свежие решения. Что само по себе требует наличия конкуренции - здоровой конкуренции как среди предприятий-производителей потребительских товаров и услуг, и промышленной продукции, так и среди самих руководителей субъектов Российской Федерации. Прежде всего, нужна конкуренция между руководителями субъектов Российской Федерации. Ведь именно они служат «контролирующими инстанциями» в их экономическом пространстве отдельных субъектов Российской Федерации.

Кроме того, руководители субъектов Российской Федерации просто обязаны оправдывать доверие граждан. Ведь большинство людей страны ежедневно работает на общее благо и делают они это добросовестно. Однако ситуация во многих районах государства остается весьма печальной. В этой связи конкуренция могла бы стать тем стимулирующим рычагом, который вывел бы отстающие сегодня субъекты Российской Федерации на новую ступень развития, повысился бы не только уровень жизни населения, но и инвестиционная привлекательность данных субъектов Российской Федерации и страны в целом. Ведь в настоящее время буквально вся «экономическая сила страны» сконцентрирована на Москве. Однако Москва – это не вся страна. Другие крупные города и субъекты РФ имеют огромное количество «спящих ресурсов», для запуска которых требуются новые стимулы.²

Если бы я была губернатором, то, несомненно, мне бы такое решение показалось вполне обоснованным. Развивать что-то нужно не «искусственно наряжая», а преображая изнутри. А, значит, начинать развивать субъекты Российской Федерации нужно с их ядра, укрепляя внутренний потенциал, наращивая его год от года.

Сначала бы я утвердила перечень приоритетных и социально значимых рынков, разработала бы «карту» развития конкуренции.³

²Граховский А. Российские губернаторы размышляют // Конкуренция и рынок, 2015. - №5 [Электронный ресурс]URL: <http://konkir.ru/journal/rossiyskie-gubernatory-razmyshlyayut>

³Опалев С., Макутина М., Бочарова С. Губернаторы лично ответят за развитие конкуренции на местах[Электронный ресурс]URL: <http://www.rbc.ru/newspaper/2014/07/21/56be303c9a7947299f72ccdf>.

После чего повышение конкурентоспособности субъекта Российской Федерации я бы построила по следующим направлениям:

- определила бы наиболее экономически значимые промышленные объекты на территории субъекта Российской Федерации и произвела бы комплексный анализ их деятельности;

- выявила ключевые проблемы и сдерживающие факторы в их развитии (дефицит ценных кадров, устаревшее оборудование, слабые производственные мощности, отсутствие спроса на продукцию, и т.д.);

- оценила бы финансовые аспекты решения данной проблемы;

- направила бы все возможные свободные ресурсы из регионального бюджета на решение выявленных проблем;

- выделила бы гранты руководителям и работникам этих предприятий за оказание непосильного труда в развитии производственного потенциала предприятия (такая мера бы, с одной стороны, стимулировала предприятия демонстрировать рост производства ежегодно, с другой стороны, исключила бы субъективный фактор в распределении гранта между отдельными заинтересованными лицами).

Осуществлять данные финансирования я бы стала адресно. Поскольку как показывает практика сегодняшнего подхода, многие объекты финансируются «как из рассыльщика» - понемногу. В итоге пока осваиваются поступления одним предприятием, экономический потенциал другого предприятия вновь начинает возвращаться на прежний базовый уровень только лишь из-за частичного решения проблемы на предыдущем этапе. Иными словами, как мне кажется, возрождать производство следует целевым способом, оказывая комплексную адресную помощь. Тогда исчезнет проблема, когда, например, субъект Российской Федерации относится к дотационным регионам, но располагая лесами, водными водоемами и значительными гектарами пашни, при этом не развивает на должном уровне деревянное домостроение, производство продуктов питания и льнопереработку.

После того, как ключевые предприятия начнут функционировать в полную силу, я бы начала работу над развитием конкуренции внутри субъекта Российской Федерации.

Конкуренция между хозяйствующими субъектами – основа повышения экономического потенциала самого субъекта Российской Федерации.

Например, можно организовать ежемесячные отраслевые курсы. Причем необходимо их разделить между предприятиями-производителями и предприятиями-посредниками, малыми и средними (крупными) предприятиями. В качестве приза можно сделать, к приме-

ру, снижение налогового бремени для предприятия, продемонстрировавшего лучшие результаты. В качестве оценочных показателей могут стать как финансовые показатели, так и качественные - количество положительных отзывов на едином предпринимательском сайте (можно выбрать либо готовую платформу, например, flamp, либо разработать новую более подходящую). Это будет стимулировать предприятия не просто на максимизацию прибыли, но и на повышение качества своей работы.

Также необходимо повышать качество предпринимательской среды в целом в субъектах Российской Федерации. Потому что именно конкуренция приводит к результату - снижению цен и улучшению качества услуг.⁴

Мировой опыт однозначно свидетельствует, что страны, сумевшие создать продуктивную конкурентную среду, добились подлинного успеха. Поэтому в основу должен лечь принцип «конкуренция - соревнование идей, образов мысли и действия, в результате которого рождаются наиболее продуктивные решения».⁵

Например, можно было бы сделать испытательный срок для молодых предприятий (2-3 года), во время которого предприятия могли бы находиться в особом льготном налоговом режиме (минимизирующим налоговое бремя), бесплатно участвовать в тематических выставках (ярмарках) и на особых условиях в тендерах. Те предприятия, которые по итогам испытательного срока не демонстрировали бы рост показателей-индикаторов, выработанных для конкретной отрасли, лишались бы таких привилегий, остальные могли бы получать разного рода поощрения (опять же в виде налоговых льгот и т.п.).

Важно развивать конкуренцию и между самими субъектами Российской Федерации, т.е. губернаторами. Необходимые преобразования России требуют выдвижения во власть лучших людей, не преследовавших деструктивные и эгоистичные цели.

Причем конкуренцию целесообразно было бы построить не в аспекте занятия места губернатора на очередных выборах, а в аспекте улучшения ключевых показателей субъекта Российской Федерации «сегодняшнего» с субъектом Российской Федерации «вчерашним», т.е. не сравнивать субъекты Российской Федерации между собой по абсо-

⁴ Пронякин К. Конкуренция для губернаторов [Электронный ресурс] URL: <http://debri-dv.com/article/9681>

⁵ Неволин Д. Владимир якушев: «Конкуренция - ключевое слово» [Электронный ресурс] URL: <http://old.t-i.ru/article/20661/>

лютым показателям, а ориентироваться на относительные показатели их развития.

В качестве таких индикаторов могли бы стать:

- обеспечение потребностей граждан продукцией собственного производства (какие марки отечественного производителя известны);
- индекс роста предпринимательской активности граждан (сколько граждан имеют свой бизнес на 100 или 1000 чел.);
- рост заработной платы населения;
- качество жизни (например, соотношение показателя удовлетворенности качеством дорожных покрытий с фактическим объемом затраченных из бюджета средств); и др.

Причем, чтобы эти показатели не дублировали сегодняшние данные органов статистики, их оценку правильнее было бы производить путем опроса населения. К примеру, ежеквартально производить опрос 100 чел., предварительно разработав анкету, где вопросы будут служить индикаторами ответов на отмеченные показатели. Полученные результаты в совокупности со статистическими данными будут более объективны, нежели голая статистика по фактическим результатам деятельности субъектов рынка. Ведь уровень удовлетворенности населения того или иного субъекта Российской Федерации – это показатель лояльности граждан к губернатору, а значит, индикатор качества его работы.

Кроме того, правильным было бы также оценивать качество работы губернатора по уровню его компетенции. Что можно было бы измерить успешностью достижения заявленных им на выборах показателей. Это позволило бы решить проблему независимости служебного положения региональных глав от их рейтинга, как в обществе, так и в бизнес-сообществе.⁶

При значительных расхождениях целесообразным было бы снимать кандидатуру либо назначать штрафные санкции. Это бы позволило развить ответственность у кандидатов при баллотировании на пост губернатора и автоматически сократило бы круг лиц, имеющих непрозрачные цели. Тогда как в наше время значимость властных структур в свободных соревновательных условиях стремится к нулю.

Иными словами, для губернатора субъект Российской Федерации должен быть масштабным проектом или «предприятием». В этой связи и приходить к власти он должен с готовым «бизнес-планом», а к

⁶ Шолохов Р. Губернаторам приписали конкуренцию [Электронный ресурс] URL: <http://bujet.ru/article/86168.php>

его разработке он должен подходить комплексно, со всех сторон, учитывая финансовые, трудовые, материальные и прочие ресурсы. Только так каждый субъект Российской Федерации сможет «выйти из тени», раскрыв свой потенциал в полную силу.

Таким образом, если бы я была губернатором, то я была бы сторонником развития конкуренции на всех уровнях, т.е. за спиральный принцип решения проблемы – начинать нужно с каждого предприятия в отдельности и заканчивать на уровне субъектов Российской Федерации, что наглядно демонстрирует рисунок.

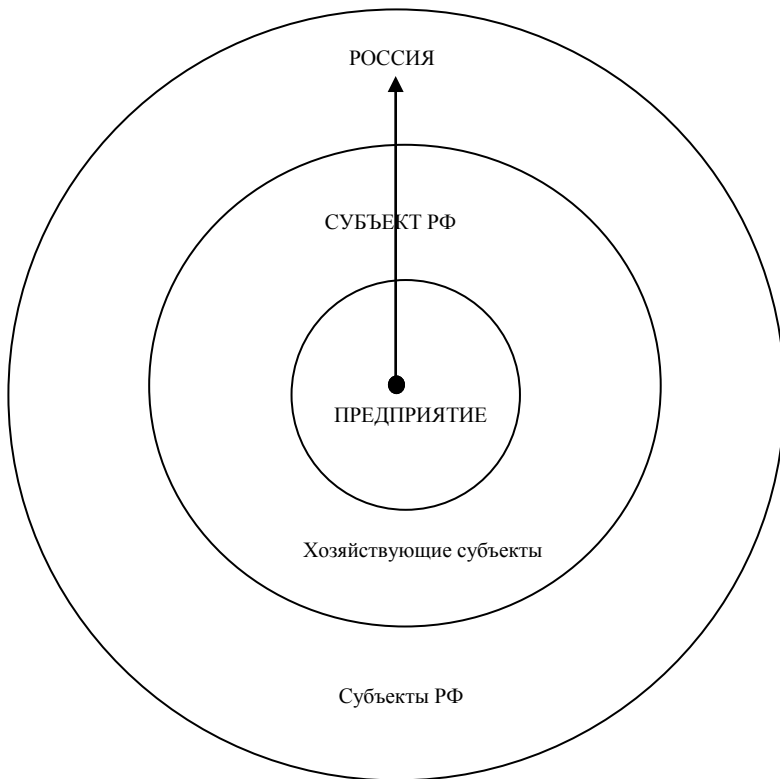


Рисунок – Спиральный принцип развития конкуренции

Но это требует информационной открытости и объективности региональных властей. А потому подключиться должны и федеральные органы власти, контролируя данный процесс и вырабатывая собственные стимулирующую и поощряющую политики.

Таким образом, только при резонансе усилий каждого из субъектов экономики страны и на всех уровнях власти можно развить здоровую конкуренцию, способствующую наращению экономического блага и повышению конкурентоспособности субъектов Российской Федерации и в целом инвестиционной привлекательности нашей страны.

Литература:

1. Граховский А. Российские губернаторы размышляют // Конкуренция и рынок, 2015. - №5 [Электронный ресурс: <http://konkir.ru/journal/rossiyskie-gubernatory-razmyshlyayut> (дата обращения: 20.05.2017)]
2. Неволин Д. Владимир якушев: «Конкуренция - ключевое слово» [Электронный ресурс: <http://old.t-i.ru/article/20661/> (дата обращения: 20.05.2017)]
3. Опалев С., Макутина М., Бочарова С. Губернаторы лично ответят за развитие конкуренции на местах [Электронный ресурс: <http://www.rbc.ru/newspaper/2014/07/21/56be303c9a7947299f72ccdf> (дата обращения: 20.05.2017)]
4. Пронякин К. Конкуренция для губернаторов [Электронный ресурс: <http://debri-dv.com/article/9681> (дата обращения: 20.05.2017)]
5. Шолохов Р. Губернаторам приписали конкуренцию [Электронный ресурс: <http://bujet.ru/article/86168.php> (дата обращения: 20.05.2017)]

Чернышов Л.Н.,

к.ф-м.н.,
доцент Департамента анализа данных, принятия решений и финансовых технологий,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия
e-mail: LNCernyshov@fa.ru

Харитонов Е.Н.,

д.э.н., профессор,
профессор Департамента менеджмент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия
e-mail: EHaritonova@fa.ru

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА МОБИЛЬНЫХ УСТРОЙСТВАХ

***Аннотация:** В статье рассмотрен процесс разработки интерактивного мобильного приложения для тестирования знаний студентов (на примере программы «Филин Умник для студентов»).*

***Ключевые слова:** мобильные устройства, система тестирования знаний студентов, разработка программного продукта.*

Chernyshov L.N.,

Ph.D., Associate Professor,
Department of Data Analysis, Decision Making and
Financial Technologies,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia
e-mail: LNCHernyshov@fa.ru

Kharitonova E.N.,

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Management,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia
e-mail: EHaritonova@fa.ru

DEVELOPMENT OF A SYSTEM FOR TESTING STUDENTS' KNOWLEDGE ON MOBILE DEVICES

***Abstract:** The article discusses the process of developing an interactive mobile application for testing students' knowledge (using the example of the "eagle-owl Umnik for Students" program) ".*

***Keywords:** mobile devices, system for testing students' knowledge, software product development.*

Тестирование студентов с целью проверки знаний давно стало неотъемлемой частью учебного процесса в вузах. Существует большое число программных средств для автоматизации тестирования, в том числе и средств, доступных через интернет (например, система на сайте www.quizful.net [1]). Но в основном тестирование используется для проведения контрольных мероприятий, как очных, так и заочных. В меньшей степени студенты используют тестирование при самоподготовке в рамках самостоятельной работы. Это, как правило, является их личной инициативой и не контролируется преподавателем.

Само тестирование, как средство обучения, можно подвергать критике, но, несомненно, оно помогает усвоению материала, позволяет лучше запоминать факты и положения учебных дисциплин. Повысить же интерес к самотестированию можно, если использовать мобильные устройства, которыми пользуется подавляющее число студентов. При этом для повышения мотивации может помочь технология игрофикации (геймификация [от англ. gamification], геймизация) – это «применение для прикладного программного обеспечения и веб-сайтов подходов, характерных для компьютерных игр, в неигровых процессах с целью

привлечения пользователей и потребителей, повышения их вовлечённости в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг» [2]).

В данной работе рассматривается именно такая система тестирования, с помощью которой можно проводить как обычные контрольные мероприятия, так и использовать в режиме тренинга с помощью мобильных устройств на базе операционных систем Android и iOS [3]. Основной экран при входе с обычного компьютера показан на рисунке 1.

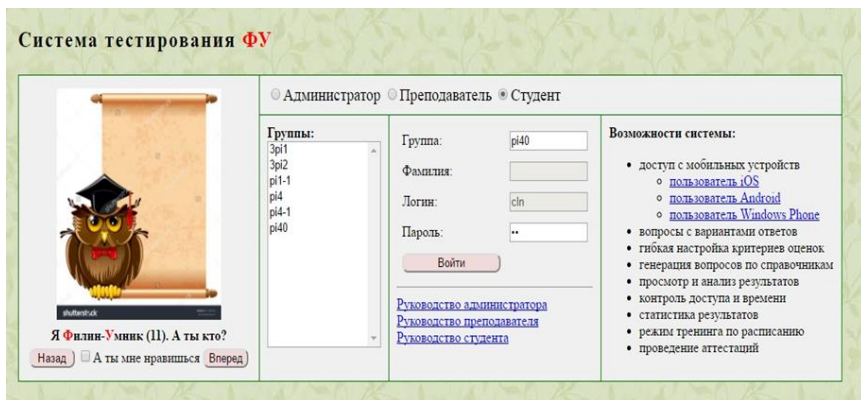


Рис 1. Основной экран системы тестирования

При входе в систему сначала указывается тип пользователя:

- «администратор»,
- «преподаватель» или
- «студент».

Администратор вводит дисциплины согласно учебному плану, ведет списки преподавателей и групп студентов. Также он может загружать базы тестовых заданий и проверять их на корректность. Указаны основные возможности системы:

- вопросы с вариантами ответов, частично полученных из справочников;
- гибкая настройка критериев оценок;
- просмотр и анализ результатов;
- контроль доступа и времени прохождения тестов;
- режим тренинга по расписанию;
- проведение аттестаций.

Также даются ссылки на «Руководства пользователей» как при работе с обычного компьютера, так и при работе с мобильного

устройства. Для идентификации используется имя пользователя (логин) и пароль. Преподаватели и студенты выбирают группу студентов.

Режим проведения контрольных мероприятий мало отличается от систем подобного типа: преподаватель «раздает» заданное количество заранее подготовленных тестовых заданий, устанавливает время на их выполнение и после завершения вносит результаты в итоговые документы. Для очного обучения тестирование проводится в компьютерном классе. Перед началом тестирования преподаватель также может задать групповой пароль для входа в систему и установить критерии оценивания. Предусмотрен балл за полностью правильный ответ и за частично правильный (при нескольких правильных вариантах студент не выбрал все). Вид экрана преподавателя представлен на рисунке 2.

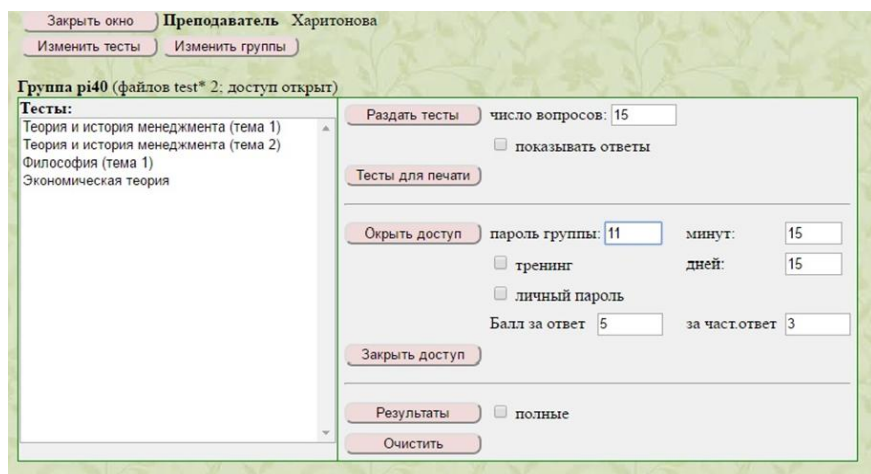


Рис. 2. Интерфейс преподавателя

На этом же экране преподаватель может закрыть доступ и посмотреть результаты. На первом этапе разработки системы основной формой тестовых заданий является закрытая форма. Тестовые задания выбираются случайно из множества тестовых заданий по изучаемой теме. Варианты ответов перемешиваются. Предусматриваются элементы генерации заданий в виде параметризации вариантов ответов. Например, если вариантом является фамилия, то она может выбираться из некоторого справочника.

Экран прохождения теста студентом на обычном компьютере показан на рисунке 3. Вопросы выдаются последовательно. Когда все

задания пройдены, указывается количество правильных и частично правильных ответов, а также число набранных баллов. Преподаватель имеет возможность продемонстрировать результаты и показать совершенные студентами ошибки.

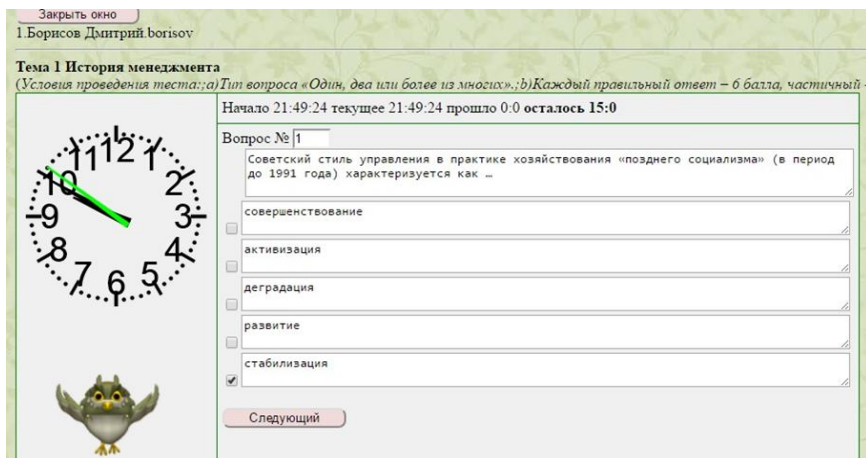


Рис. 3. Интерфейс студента

В режиме тренинга имеется больше особенностей. Во-первых, студент может обращаться к системе тестирования в произвольный момент времени. Во-вторых, он может одновременно, чередуя сеансы связи, проходить тестирование по нескольким предметам. При этом, понимая, что результат не будет учтен, мотивированные студенты не будут пользоваться подсказками.

При раздаче тестовых заданий преподаватель должен указать режим «тренинг» и указать количество дней, в течение которых студент должен пройти эту тему. Для всех студентов группы дается полный комплект заданий, возможно в разном порядке.

Предполагается, что тестовые задания группируются по темам дисциплины и студент проходит темы последовательно. Требуется, чтобы он прошел все задания на 100 процентов. При неудаче проводится повторное тестирование по теме. Студент самостоятельно устанавливает график сеансов, например, указывая число минут в день. Система может ограничивать многократное прохождение одного и того же учебного материала по несколько раз в день. Тем самым обеспечивается некоторая равномерность усвоения материала и стимулируется обращение студента к учебникам вместо многократных попыток прохождения теста «на удачу».

В процессе тренинга преподаватель периодически просматривает результаты, тем самым контролируя активность студентов. Итоги тренинга может служить основанием для корректировки базы тестовых заданий (далее – БТЗ) промежуточной и итоговой аттестаций.

При тренинге студент периодически «общается» с виртуальным помощником. Для условий Финансового университета этот помощник может быть – «филином Умником».

При входе в системы, «филин Умник» приветствует студента, предлагает пройти ту или иную тему, демонстрирует его достижения. Сценарии общения могут обыгрывать различные ситуации: при успешном прохождении теста филин высказывает одобрение (выдает «медаль», вешает портрет на «доску почета» и т.п.); при неудаче или пропуске сеансов высказывает свое неодобрение.

Интерфейс мобильных устройств учитывает их особенности, характерный стиль взаимодействия. Например, для устройства Android вопросы пролистываются с помощью вертикального скроллинга (рис. 4).

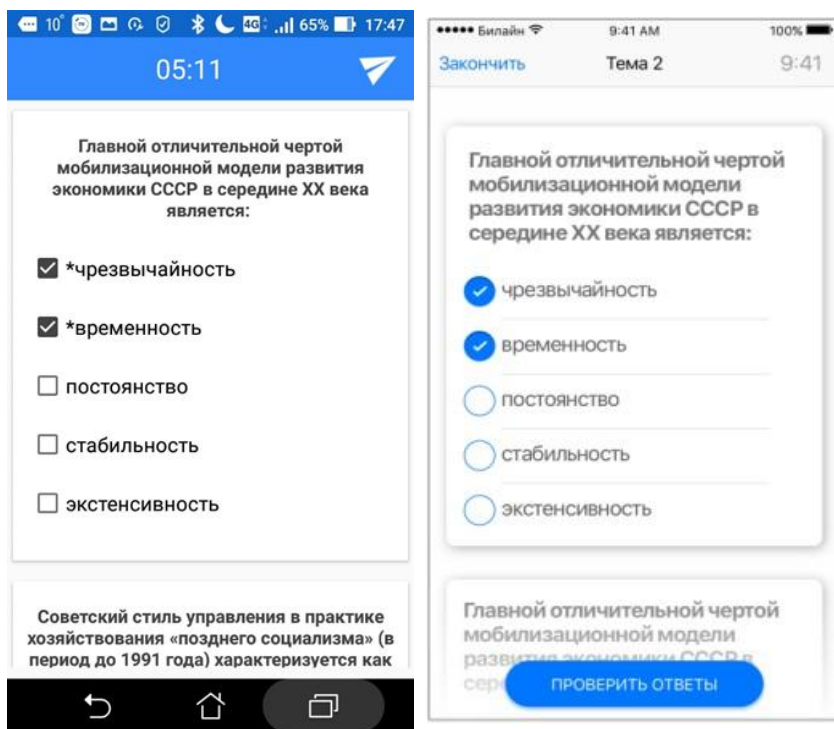


Рис. 4. Интерфейсы мобильных устройств Android и iOS

В перспективе предполагается расширение функций и возможностей системы в различных направлениях. Во-первых, это накопление БТЗ по разным темам и дисциплинам, увеличение числа типов заданий, совершенствование механизма генерации заданий. Во-вторых, более гибкая система оценивания и анализа результатов тестирования. Серверная компонента системы может быть интегрирована с корпоративным порталом вуза для того, чтобы результаты тестирования непосредственно передавались в электронные зачетные ведомости студентов, прошедших тестирование через указанную систему.

Литература:

1. Сервис онлайн тестирования Quizful [электронный ресурс: www.quizful.net (дата обращения: 17.05.2017)]
2. Игрофикация – материалы из Википедии – свободной энциклопедии [электронный ресурс: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Игрофикация> (дата обращения: 17.05.2017)]
3. Лукин В.Н., Чернышов Л.Н., Хиль В.Н. Распределенная система автоматизированного тестирования. – Девятая конференция «Свободное программное обеспечение в высшей школе»: Тезисы докладов / Переяславль, 25-26 января 2014 года. М.: Альт Линукс, 2014. – 144 с. : ил., с. 36-37.

Харитонов Е.Н.,

д.э.н., профессор,
профессор Департамента менеджмент,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия
e-mail: EHaritonova@fa.ru

ИНИЦИАТИВЫ СОВЕТА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА В 2016–2017 УЧЕБНОМ ГОДУ

***Аннотация:** В статье кратко рассмотрены основные инициативы Совета молодых ученых Финансового университета в 2016 – 2017 учебном году. Показано, что молодые ученые способны эффективно осуществлять различные проекты.*

***Ключевые слова:** Совет молодых ученых Финансового университета, инновации в образовательной деятельности и научной работе.*

Kharitonova E.N.,

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Management,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia
e-mail: EHaritonova@fa.ru

INITIATIVES OF THE COUNCIL OF YOUNG SCIENTISTS OF THE FINANCIAL UNIVERSITY IN 2016-2017 ACADEMIC YEAR

***Abstract:** The article briefly examines the main initiatives of the Council of Young Scientists of the Financial University in 2016 - 2017 academic year. It is shown that young scientists are able to effectively implement various projects.*

***Keywords:** The Council of Young Scientists of the Financial University, innovations in educational activities and scientific work.*

«Первый» созыв Совета молодых ученых Финансового университета (далее – Совет) завершил свою работу в декабре 2016 года. В его составе было 34 чел., индивидуальные итоги работы которых были представлены различным структурным подразделениям Финансового университета в рамках сбора информации для подготовки годового отчета.

**Формирование «второго» созыва Совета молодых ученых
Финансового университета**

23 декабря 2016 года на заседании Совета был избран новый состав (36 чел.), из них 3 чел. – представители филиалов Финансового университета в городах Омск, Владимир и Санкт-Петербург, где существуют региональные Советы молодых ученых Финансового университета.

В новый состав Совета вошли представители различных научно-образовательных подразделений Финансового университета: 10 департаментов, 1 институт, 5 кафедр, 3 факультета и 2 научно-исследовательских центра.

С 28 октября 2016 г. председатель Совета молодых ученых Финансового университета стал членом Ученого совета Финансового университета.

Следует подчеркнуть, что миссия Совета молодых ученых (далее Совета), отраженная в нормативных документах Финансового университета [1], заключается в содействии формированию в университете динамичной научно-исследовательской и научно-образовательной среды, основой которой является самоорганизация и инициатива молодых ученых.

Все члены Совета в течение 2016 – 2017 учебного года максимально добросовестно выполняли свою работу как сотрудники различных научно-образовательных подразделений Финансового университета (табл.).

Все члены Совета активно занимаются научно-исследовательской и учебно-методической работой:

- участвовали в научно-исследовательских работах по государственному заданию 2016 и 2017 годов;
- участвовали в прочих научных исследованиях;
- руководят научно-исследовательской работой студентов и аспирантов;
- курируют методические группы;
- руководят временными творческими коллективами, которые создаются для написания учебно-методической и научной литературы;
- организуют и участвуют в различных научных и методических мероприятиях Финансового университета.

Подразделения Финансового университета, в которых есть молодые ученые, вошедшие в состав Совета

Количество подразделений	Наименование подразделений
10 департаментов	анализа данных, принятия решений и финансовых технологий; корпоративных финансов и корпоративного управления; менеджмента; налоговой политики и таможенно-тарифного регулирования; политологии; правового регулирования экономической деятельности; социологии; учета, анализа и аудита; финансовых рынков и банков; экономической теории
1 институт	экономической политики и проблем экономической безопасности
5 кафедр	бизнес-информатика; государственное и муниципальное управление; международный туризм, гостиничный бизнес и социальный менеджмент; управление персоналом и психология; экономика организации
3 факультета	учета и аудита; анализа рисков и экономической безопасности; налогов и налогообложения
2 научно-исследовательских центра	региональной экономики и межбюджетных отношений; финансовой политики Департамента общественных финансов.

К концу 2016-2017 учебного года в составе Совета уже стало 43 молодых ученых Финансового университета.

Формирование Комиссии по работе с молодыми учеными Финансового университета

В Финансовом университете была принята Политика по работе с молодыми учеными [2], которая предусматривает специальную комиссию, сформированную на «паритетных началах» из членов Ректората и Совета молодых ученых. В состав указанной комиссии вошли 10 членов Совета молодых ученых из следующих структурных подразделений:

- 5 департаментов (корпоративных финансов и корпоративного управления; менеджмента; общественных финансов; правового регулирования экономической деятельности; экономической теории);
- Института сокращенных программ;
- кафедры «Экономика организации»;
- 2 факультетов (налогов и налогообложения; учета и аудита).

В целом, Совет молодых ученых предлагает осуществлять развитие Финансового университета в рамках концепции «лучший работодатель России в области высшего образования» [4].

Информационная поддержка молодых ученых университета

Совет активно занимается информационной поддержкой молодых ученых Финансового университета, в частности: по мере необходимости осуществляются информационные рассылки по корпоративной электронной почте (о различных грантах и конкурсах, стипендиальных программах, научных мероприятиях) как всем молодым ученым Финансового университета (около 200 чел.), так и заинтересованным лицам.

На информационных ресурсах Совета регулярно обновляются все «новости» секретарем Совета.

При информационной поддержке Совета в сентябре – октябре 2016 года были поданы заявки на конкурсы для молодых ученых на соискание:

- премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых за 2016 год, 1 чел.;
- премий Правительства Москвы молодым ученым за 2016 год, 2 чел.

Весной 2017 года несколько членов Совета молодых ученых подали заявки на участие во Всероссийском конкурсе молодых преподавателей вузов «Новые подходы в подготовке кадров» (организатор – МГУ им. М.В. Ломоносова, <http://profcontest.ru/>).

Следует подчеркнуть, что из около 400 заявок со всей России в финальный тур были отобраны только 34 чел., в том числе и Пуляева В.Н., к.э.н., старший преподаватель кафедры «Управление персоналом и психология» Финансового университета, член Совета молодых ученых.

Научные мероприятия Совета

Совет активно осуществляет подготовку и проведение научных мероприятий, в частности:

- 24 ноября 2016 г. в рамках III Международного форума Финансового университета Совет провел площадку экспресс- докладов «Где ловушка для «новой нормальности»?», в работе которой участвовало 50 молодых ученых и экспертов;

- были подготовлены мероприятия III Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития (далее – III МКМУ), 17 – 27 мая 2017 года в Москве и регионах на площадках Финансового университета и организаций – партнеров (НИТУ «МИСиС», Павлодарский государственный университет, и др.): в 19 городах России и 2 городах Республики Казахстан.

Так, во II МКМУ было запланировано 21 научное мероприятие, в III МКМУ – более 80, включая спортивное мероприятие, творческий вечер (концерт «Романс о романсе») и детский праздник.

Члены Совета молодых ученых активно участвовали в научных мероприятиях для студентов (МНСК и др.).

Кроме того, члены Совета и другие молодые ученые Финансового университета участвовали в различных научных мероприятиях, организованных, в частности:

- Вольным экономическим обществом России;
- Российской Академией Наук;
- Инновационным центром «Сколково»;
- Международного Союза экономистов.

Повышение квалификации молодых ученых

Ряд молодых ученых Финансового университета, а также все заинтересованные лица, смогли записаться на повышение квалификации по программам «Школы молодого преподавателя»:

– Модуль 2. «Психология взаимодействия преподавателей и студентов вуза». Период работы школы: с 27 октября по 17 ноября 2016 года;

– Модуль 3. В рамках работы «Зимней школы 2017».

Кроме того, активно работают программы «Кадрового резерва» (курсы повышения квалификации и др.), в которых принимают участие члены Совета молодых ученых, в частности Борисов О.И., к.э.н., доцент Департамента налоговой политики и таможенно-тарифного регулирования.

Прочие проекты Совета

В 2016 – 2017 учебном году продолжил работу клуб любителей английского языка «5 o'clock», а также активно работал научный студенческий кружок «Управленческий консалтинг».

В частности, в ноябре - декабре 2016 г. было выполнено исследование «Стратегические инициативы для Финансового университета» (опрос студентов 5 групп 4-го курса факультета ГУиФК и 3 групп 1-го курса Института сокращенных программ).

На основе использования результатов указанного исследования Советом молодых ученых была продолжена работа по совершенствованию концепции «Финансовый университет – лучший работодатель России в области высшего образования».

В рамках III Международного Конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития при партнерстве «Московского индустриального Банка» планируется проведение: спортивного праздника и детского праздника «Устойчивое развитие мира глазами детей».

Завершился конкурс на дизайн нагрудного знака «Молодой ученый Финансового университета». По итогам 5 лучших дизайнов стали финалистами конкурса. Награждение финалистов указанного конкурса дипломами также состоялось 18 мая 2017 на Пленарном заседании III МКМУ.

Выводы

Таким образом, деятельность Совета молодых ученых активизировалась относительно предшествующего периода, что подтверждается как качественными, так и количественными показателями.

Литература:

1. Положение о Совете молодых ученых Финансового университета, утвержденное приказом Финансового университета от 30.12.2014 № 2562/о.
2. Политика по работе с молодыми учеными Финансового университета, утвержденная приказом Финансового университета от 05.07.2016 № 1532/о.
3. Приказ Финансового университета от 21.10.2016 № 2035/о «Об утверждении состава комиссии по работе с молодыми учеными Финансового университета».
4. Пуляева В.Н., Харитонов Е.Н. Использование концептуального подхода «лучший работодатель» в управлении персоналом организации высшего образования (статья) // В сборнике: Экономика отраслевых рынков: формирование, практика и развитие. Самозанятость населения: правовое и экономическое регулирование Сборник материалов межвузовской научной конференции и круглого стола. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. С. 41–45.

**Секция
«Роль «зеленых» технологий
в устойчивом развитии
Казахстана»**

**Площадка соорганизатора
III Международного конгресса молодых
ученых по проблемам устойчивого
развития – Казахский национальный
университет им. аль-Фараби**

**Ответственный редактор
Г.М. Минжанова,**

к. хим. н., Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Алматы,
Республика Казахстан

Цычуева Н.Ю.,

к.г.н., доцент
Казахский Национальный Университет
имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: tsnataly@mail.ru

ДИСТАНЦИОННОЕ ЗОНДИРОВАНИЕ ЗЕМЛИ НА СЛУЖБЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены возможности использования данных дистанционного зондирования для целей рационального водопользования, как одной из составляющих устойчивого развития территории. Представлены основные результаты научно-исследовательской работы по проекту разработки мониторинга орошаемых угодий южного Казахстана на основе данных космической съемки.

Ключевые слова: данные дистанционного зондирования, орошаемые угодья, устойчивое развитие

Tsychuyeva N.Yu.,

Candidate of Science (Geography),
Assistant Professor
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: tsnataly@mail.ru

REMOTE SENSING ON THE SERVICE OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Abstract: The article considers the possibilities of using remote sensing data for the purposes of rational water use as one of the components of sustainable development of the territory. The main results of the research work on the project for developing monitoring of irrigated lands in southern Kazakhstan on the basis of remote sense data are presented.

Keywords: Remote sensing data, irrigated land, sustainable development

Дистанционное зондирование - процесс сбора информации об объекте, территории или явлении без непосредственного контакта с ним [1, стр.15]. Методы дистанционного зондирования Земли основаны на регистрации и интерпретации отраженного солнечного или собственного электромагнитного излучения участков поверхности Земли в широком спектральном диапазоне. Дистанционное

зондирование является одним из наиболее распространенных на сегодняшний день инструментов получения информации. Данные дистанционного зондирования:

- это источник достоверной, оперативной информации о состоянии поверхности Земли;
- источник актуальной информации для обновления различных карт;
- источник информации для обнаружения глобальных изменений;
- источник информации для мониторинга различных объектов и территорий.

Информация о состоянии поверхности Земли востребована при решении многих экологических, хозяйственных и научных задач, и традиционно представляется в виде карт (растительности, ландшафтных и т.п.).

Космическая съемка позволяет решить задачу создания подробных и достаточно точных цифровых моделей местности, карт растительного покрова, карт береговой линии и многих других карт, с применением высокотехнологичных методов обработки данных дистанционного зондирования Земли. Для создания такой продукции необходимы изображения со спутников, знания о предварительной обработке снимков, знания о дешифрировании данных, а также специализированное программное обеспечение для последующей обработки полученной информации. При создании цифровых моделей рельефа необходимы изображения, образующие стереопару, либо интерферометрическую пару, позволяющие получить информацию о рельефе местности.

Основными характеристиками данных космической съемки являются: охват территории одним снимком, пространственное разрешение и периодичность съемки. По охвату территории снимки могут быть как глобальными и покрывать целые материки одной сценой, так и локальными, на одной сцене которых отражается территория небольшого населенного пункта. Пространственное разрешение подразумевает под собой размер наименьших объектов, различимых на космическом снимке. Эта величина варьирует от 30 см до 1000 м и более. Периодичность съемки одной и той же территории одним спутником также может варьировать от нескольких часов до нескольких недель. Поэтому основным фактором при выборе снимков является размер объекта исследований и цель мониторинга.

Немаловажную роль при использовании космических снимков играет наличие архивов съемки на предыдущие годы. Такого рода архивы позволяют отслеживать динамику происходящих процессов, а также составлять модели прогноза развития процесса в будущем.

Еще одним достоинством данных дистанционного зондирования является возможность изучения изменений объектов. То есть можно ответить на вопросы: было ли изменение объекта, каков характер и скорость изменения, каковы масштабы изменения, в чем причина изменений.

На данный момент существуют различные web-сервисы, позволяющие в режиме реального времени наблюдать за обстановкой пожароопасности и наводнений, состояния растительного покрова и ледовой обстановки на территории отдельных регионов и в целом всего земного шара по данным космической съемки. Такого рода информация позволяет Министерству чрезвычайных ситуаций принимать решения о мерах сохранения безопасности территории.

Устойчивое развитие является одним из способов дальнейшего существования человечества. Устойчивое развитие - такое развитие общества, при котором улучшаются условия жизни человека, а воздействие на окружающую среду остаётся в пределах хозяйственной емкости биосферы, так что не разрушается природная основа функционирования человечества [2].

В Организации объединенных наций (ООН) были сформулированы 17 целей для преобразования нашего мира в области устойчивого развития [2]. Применение данных космической съемки опосредовано и напрямую может помочь в достижении таких целей как: ликвидация нищеты, ликвидация голода, чистая вода и санитария, индустриализация и инфраструктура, устойчивые города, борьба с изменением климата, сохранение морских экосистем, сохранение экосистем суши.

Таким образом, дистанционное зондирование Земли – один из инструментов для проведения в жизнь основных идей устойчивого развития региона.

В качестве примера иллюстрирующего возможности данных дистанционного зондирования Земли в обеспечении устойчивого развития территории, приведем работу по проекту «Создание геоинформационной системы космического и наземного мониторинга мелиоративного состояния орошаемых земель Юга Казахстана» по бюджетной программе 212 «Научные исследования и мероприятия в области АПК и природопользования» Республики Казахстан в 2015-2017 годах. Некоторые результаты данного проекта опубликованы

В рамках проекта решались основные задачи: разработка методики и создание геоинформационной системы космического и наземного мониторинга мелиоративного состояния орошаемых земель.

В настоящее время в Казахстане используется порядка 1,4 млн. га земель регулярного орошения, из них около 1,2 млн. га или более 85%, расположены в четырех южных областях республики: в Южно-Казахстанской, Алматинской, Кызылординской, и Жамбылской. Ежегодно в зоне орошаемого земледелия по различным причинам остаются неиспользованными значительные площади орошаемых земель (от 20 до 30%). Отдача поливного гектара все еще остается невысокой, одна из причин этого - низкий технический уровень большинства оросительных систем и ухудшение мелиоративного состояния орошаемых земель. Экстенсивный путь развития и отсутствие экономических стимулов ресурсосбережения способствовали необоснованному увеличению водопотребления, ухудшению качества воды, ее истощению по ряду речных бассейнов. Несмотря на дефицитность водных ресурсов и сокращение площадей орошаемых земель, расход воды в некоторых сельскохозяйственных регионах остается по-прежнему неоправданно высоким. Решение наиболее сложных задач сохранения почвенного потенциала и рационального использования водных ресурсов в пределах орошаемых территорий способствует укреплению сельскохозяйственного производства.

Большинство сложностей по управлению водно-земельными ресурсами на базовом уровне в действительности являются информационной проблемой. Внедрение технологий космического мониторинга в практику работы органов управления и контроля ирригационных систем позволит регулярно отслеживать фактическое количество поливных площадей, что существенно повысит контроль за объемами водопотребления на орошение. Орошение в условиях юга Казахстана проводится в различные временные сроки, обычно в феврале для промывки солей и в середине лета – в случае засушливых условий и недостатка атмосферных осадков. Главной задачей данного исследования стала разработка метода детектирования орошаемых полей под различными сельскохозяйственными культурами.

В целях выявления прироста биомассы, по летним космическим снимкам со спутника Landsat-8 за 2014-2016 годы была определена разница спектральных вегетационных индексов за несколько дат. Затем были рассчитаны температурные поля по данным ДЗЗ. Некоторые космические аппараты имеют на борту сенсоры, позволяющие

оценивать температуру поверхности, например, MODIS и Landsat. Исходным допущением при использовании данного подхода являлось снижение температуры орошаемой растительности вследствие усиленной эвапотранспирации по сравнению с неорошаемой. Проведенная верификация результатов мониторинга на основе дымных полевых обследований за 2015-2016 годы, подтвердила основные выводы проекта. В результате проделанной работы над проектом были получены следующие результаты: карты сельскохозяйственных полей, находящихся под орошением в течение 2015-2016 годов в разрезе районов Южно-Казахстанской и Жамбылской областей; карта оценки проявлений засоления почвы на полях Южно-Казахстанской области [3, стр.182-189].

В дальнейшем разработанная методика станет основой ежемесячного мониторинга за состоянием орошаемых угодий и контроля за количеством фактически политых полей за вегетационный сезон.

Литература:

1. Чандра А.М., Гош С.К. Дистанционное зондирование и географические информационные системы./ А.М. Чандра, С.К. Гош; Техносфера. – Москва: Техносфера, 2008. - 312с. - ISBN 978-5-94836-178-9
2. Официальный сайт Организации объединенных наций [Электронный ресурс: www.un.org/ (дата обращения: 02.03.2017) <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>]
3. Цычуева Н.Ю., Малахов Д.В. Методика детектирования орошаемых угодий с использованием спутниковых данных и ГИС/ Н.Ю. Цычуева, Д.В. Малахов // Водные ресурсы Центральной Азии и их использование: сб. науч. тр. -Алматы, 2016. -С.182-189

Бабазова Ф.И.,

магистрант 2 курса
Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан

**Научный руководитель:
Абишева З.М.,**

к.г.н., доцент,
Кафедра рекреационной географии и туризма,
Факультет географии и природопользования,
Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан
e-mail: babazova_fatima@mail.ru

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УСТОЙЧИВОГО ТУРИЗМА

***Аннотация:** Статья посвящена изучению роли молодежных организаций в устойчивом развитии туризма. В процессе перехода к целям в области устойчивого развития первая задача должна состоять в том, чтобы использовать огромный потенциал постоянно увеличивающегося молодого населения. Также необходимо переосмыслить наше отношение к роли и месту поколения молодых людей и продвигать концепцию развития партнерских отношений, делая акцент на том, что молодежь является источником возможностей, а не бременем обязанностей их обществ. На основании исследования опыта работы международных молодежных туристских организаций, автором систематизированы формы взаимодействия молодежных организаций и устойчивого туризма.*

***Ключевые слова:** молодежь, молодежные организации, устойчивое развитие, устойчивое развитие туризма.*

Babazova F.I.,

2-year master degree student
Al-Farabi Kazakh national university,
Almaty, Kazakhstan

**Scientific adviser:
Abisheva Z.M.,**

candidate of geographical science,
associate Professor,
Department of Recreation Geography and Tourism,
Faculty of geography and environmental sciences,
Al-Farabi Kazakh national university,
Almaty, Kazakhstan
e-mail: babazova_fatima@mail.ru

FORMS OF INTERACTION OF YOUTH ORGANIZATIONS AND SUSTAINABLE TOURISM

***Abstract:** The article is devoted to the study of the role of youth organizations in the sustainable development of tourism. In the transition to sustainable development goals, the first task should be to harness the enormous potential of the ever-increasing young population. It is also necessary to rethink our attitude to the role and place of the generation of young people and to promote the concept of partnership development, emphasizing that young people are a source of opportunity, and not a burden of the duties of their societies. Based on the study of the experience of international youth tourism organizations, the author systemizes the forms of interaction between youth organizations and sustainable tourism.*

***Keywords:** youth, youth organizations, sustainable development, sustainable tourism development.*

В настоящее время важное место в жизни общества занимает молодежь, ее общественная деятельность и молодежные объединения, как специфические формы самоорганизации, способные сплотить молодежь, развить у нее ответственность, работоспособность, умение поддерживать друг друга, сформировать положительные ценностные качества, направить силы активной части молодежи в нужное русло, способствовать скорейшей реализации всех возникающих идей на благо государства.

В течение XX века значительное влияние на формирование системы международных отношений оказывали международные организации и другие неправительственные факторы. Из этого процесса не были исключены наиболее популярные и востребованные сообщества молодежи, впоследствии превратившиеся в крупные международные организации и движения. Расширение границ молодёжного взаимодействия в

современных условиях происходит на фоне «многофакторности в концепции и мышлении людей» [1], формирования информационного общества и особенно развития плюрализма в молодёжной самоорганизации, которая все более приобретает международное измерение. В мире существует новый тип многочисленных международных молодёжных организаций, которые, тесно взаимодействуя, не только дают молодым людям возможность раскрыть и развить свой потенциал с целью создания позитивного воздействия на современное общество, но сами активно становятся объектами международной гуманитарной политики.

Увеличение количества стран, принявших молодежные стратегии, свидетельствует о том, что правительства все в большей степени осознают способности и возможности молодежи влиять на изменения, а также уникальную роль, которую молодежь будет играть в будущей повестке дня в области развития. В процессе перехода к целям в области устойчивого развития первая задача должна состоять в том, чтобы использовать огромный потенциал постоянно увеличивающегося молодого населения. Также необходимо переосмыслить отношение к роли и месту поколения молодых людей и продвигать концепцию развития партнерских отношений, делая акцент на том, что молодежь является источником возможностей, а не бременем обязанностей их обществ.

Безусловно, существующая современная модель культурно-гуманитарной деятельности международных молодёжных организаций, сформировавшаяся ещё после Второй мировой войны, на фоне разнонаправленных глобальных тенденций трансформируется. В этот период кроме политических, социально-культурных и гуманитарных тенденций и факторов, важный импульс этому процессу дали как региональные институты современных международных отношений, так и универсальные международные организации современности – ООН, ЮНЕСКО.

В частности, проблемы молодёжи, войдя в область деятельности ЮНЕСКО, с самых истоков её создания стали для него ареной взаимодействия с международными молодёжными организациями в области гуманитарной деятельности. В своём стремлении к созданию и укреплению партнёрских отношений с молодёжью по всему миру в рамках ЮНЕСКО создан специализированный институт The UNESCO Youth Coordination Unit-UCJ [2], который осуществляет тесное сотрудничество с международными организациями молодёжи, следовательно, открывает им новые просторы и горизонты взаимодействия. Характерным для нового периода развития организаций молодёжи является последовательное возрастание их количества, которое стремится к инициативным действиям в международных событиях локального, регионального и глобального масштаба[3].

Если взглянуть в положение современного Казахстана в данной сфере, то огромная потребность в международном молодёжном

сотрудничестве, безусловно, есть, но отмеченных благоприятных условий его развития в широких масштабах явно не хватает. Вследствие неразвитости, структурной несформированности, а также незначительной институциональной роли в процессе развития общества, новые организации молодёжи в Казахстане сегодня оказывают наименьшее воздействие на решение данной проблемы. Роль ряда молодёжных организаций на международной арене выглядит более «декоративной», чем динамичной.

В настоящее время в обществе формируется новое мышление с ориентацией на устойчивое развитие. Это обусловило появление потребности приобретения такого туристского опыта, который бы являлся экологически и социально ответственным для туриста. Таким образом, трансформация мышления в обществе определяет последовательное развитие туризма, что нашло отражение в формировании не только природо-ориентированных видов туризма, но и способствовало возникновению нового направления в туризме, нового туристского бренда, обеспечивающего устойчивость в этом секторе экономики.

Устойчивый туризм должен удовлетворять высокий уровень туристских потребностей, обеспечить осведомленность о вопросах устойчивости и продвижения устойчивых методов развития туризма. Достижение устойчивого развития туризма является непрерывным процессом и требует не только постоянного мониторинга, но вовлечения широкого круга людей в целях рационального управления туристской индустрией [4].

Нами была предложена новая авторская трактовка термина «устойчивое развитие туризма»: устойчивое развитие туризма – это новая тенденция (модель) развития туризма, подразумевающая под собой гармоничное взаимодействие социальной, экономической и экологической сфер, обязательным условием которого является удовлетворение туристских потребностей без нанесения ущерба туристской дестинации с целью сохранения для будущего поколения [составлено авторами].

Одной из основных категорий населения, задействованных в сфере туризма, является студенческая молодёжь. В период обучения в вузе молодые люди имеют больше возможностей реализовать себя через путешествия, которые в свою очередь, способствуют формированию мировоззренческой основы, единой картины мира, приобретению к новым ценностям, которые в дальнейшем будут внедряться в практику общественной жизни и постепенно становиться общепринятыми и от которых, во многом будет зависеть модель социокультурной реальности общественной системы в будущем. Помимо этого, через туристские поездки молодые люди активно взаимодействуют с представителями других наций, культур, что способствует формированию единого социокультурного пространства, в рамках которого действуют общие ценности, формируется взаимоуважение.

Интенсивный рост объемов и расширение границ международного туризма, динамичное развитие мировой индустрии туризма, выход его на позиции ведущей отрасли мировой экономики потребовали создания не только крупных международных туристских организаций в целях упорядочения и регулирования туристской деятельности различных стран, но и молодежных организаций для консолидирования молодежи, предоставления им возможности культурного обмена и прививания толерантности по отношению к другим народам.

В мире на данный момент насчитывается огромное количество молодежных туристских организаций, клубов, секций, кружков. Более четверти из них являются активными и влиятельными в индустрии туризма в мире (Международная конфедерация студенческого туризма (ISTC), Федерация международных молодежных туристских организаций (FIUTO), Международное бюро по молодежному туризму и обменам (BITEJ), Международная ассоциация гидов по сопровождению (IATM), Международное бюро по социальному туризму (BITS), Всемирная ассоциация по профессиональному обучению в сфере туризма (AMFORHT), Всемирная молодежная организация путешествий (YWTO), Всемирная молодежная студенческая и образовательная конфедерация путешествий (WYSE) и др.) Но большая часть, фактически существуя при высших учебных заведениях, не имеет официальной регистрации, четко обозначенных целей и стратегий развития.

Для того чтобы определить перспективные направления функционирования молодежных общественных организаций в этой сфере, необходимо более выявить наиболее эффективные формы взаимодействия организаций и устойчивого развития туризма.

На основании исследования опыта работы международных молодежных туристских организаций, авторами разработана сводная таблица форм взаимодействия молодежных организаций и устойчивого туризма (таблица).

В деятельности большей части международных и казахстанских молодежных туристских организаций экономическое, социальное и культурное развитие представлены разнообразными формами работы. В то же время, мы наблюдаем почти полное отсутствие другого немаловажного компонента устойчивого развития туризма – экологического развития.

Таким образом, молодежь, ее общественная деятельность и молодежные объединения, занимают важное место в жизни общества как специфические формы самоорганизации, способные сплотить молодежь, развить у нее ответственность, работоспособность, умение поддерживать друг друга, сформировать положительные ценностные качества, направить силы активной части молодежи в нужное русло, способствовать скорейшей реализации всех возникающих идей на благо государства.

Формы взаимодействия молодежных организаций и устойчивого туризма [составлена авторами]

Экологическое развитие	Экономическое развитие	Охрана культуры	Социальное развитие	
			Социальная поддержка	Образование
Участие в природоохранных мероприятиях	Исследования рынка туризма (спрос и предложение)	Разработка и предложение широкого спектра образовательных, социальных и культурных программ		
Формирование экологического сознания	Международное сотрудничество ассоциаций	Утверждение духа международного взаимопонимания через туризм и обмены	Доступ к работе, учебе и туристским возможностям	
Волонтерство	Влияние на политику цен	Посещение театров, концертных программ, выставок	Помощь в трудоустройстве и организационном обеспечении трудовой деятельности	Содействие развитию профессионального мастерства специалистов сферы туризма
Посадка деревьев	Предоставление льгот и скидок для облегчения путешествия	Участие в велогонках, марафонах	Информация по всем вопросам, связанным с областью социального туризма	Организация образовательных туров

Экологическое развитие	Экономическое развитие	Охрана культуры	Социальное развитие	
			Социальная поддержка	Образование
Экологические акции	Право на гибкие и недорогие услуги во время поездок	Участие в мероприятиях, посвященных изучению культуры, традиций, обычаев народов (Наурыз, день единства народов)	Проведение круглых столов, дискуссий, семинаров, тренингов	Организация качественного профессионального туристского образования
Экскурсионные программы (по национальным паркам, по ботаническим садам)	Создание условий для молодежного туризма и обменов	Мероприятия, посвященные изучению языков (День языков)	Teambuilding Экскурсионные программы (по туристским организациям)	Содействие техническому и образовательному сотрудничеству между учебными центрами и изданием учебников;
Городские субботники	Изучение экономических, социальных и культурных аспектов социального туризма			
	Создание новых возможностей предоставления услуг молодежи	Координация и планирование мероприятий	Участие в конференциях	Определение потребностей туристского сектора в кадрах

В мире существует огромное количество молодежных объединений. Изучение молодежных туристских организаций позволило установить тот факт, что в основном деятельность международных и казахстанских туристских организаций касается экономического, социального и культурного развития. Несмотря на то, что экономическое, социальное и культурное развитие являются компонентами устойчивого развития и хорошо представлены в формах работы молодежных туристских организаций, мы наблюдаем почти полное отсутствие мероприятий по природопользованию и охране природы. В связи с этим, мы считаем, что молодежным туристским организациям в рамках устойчивого развития необходимо учитывать экологическое развитие, как одно из приоритетных направлений деятельности.

Литература:

1. Асадов Б.Р. Молодёжные организации в сфере международных отношений: гуманитарные аспекты деятельности // Гуманитарный вектор. Серия: История, политология. 2013. №3 (35) С.115-124.
2. Официальный сайт ЮНЕСКО [Электронный ресурс: www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth дата обращения: 27.05.2017]
3. Асадов Б.Р. Деятельность юнеско в области развития молодежи: история и современность // Вестник Башкирск. ун-та. 2014. №2 С.675-681.
4. Новиков В.С. Характерные черты туризма XXI века – устойчивое и инновационное развитие// Московская академия туристского и гостинично-ресторанного бизнеса при правительстве Москвы. 2006. № 10

Мурзалимова А.К.,

PhD докторант,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан,
e-mail: murzalimova.assel@gmail.com

Яровая Е.Ю.,

PhD,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан,
e-mail: yelena.yarovaya@kaznu.kz

Мамутов Ж.У.,

д.б.н, профессор,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан

ФОРМЫ НАХОЖДЕНИЯ ²³⁹⁺²⁴⁰Pu В ПОЧВЕ ЗИМОВКИ САРАПАН БЫВШЕГО СЕМИПАЛАТИНСКОГО ИСПЫТАТЕЛЬНОГО ПОЛИГОНА

***Аннотация:** Изучены формы нахождения ^{239,240}Pu в почве зимовки Сарапан Семипалатинского испытательного полигона, подверженной радионуклидному загрязнению. Результаты исследования показали, что ^{239,240}Pu в основном находится в прочносвязанной форме, а доля обменной формы не превышает долей процента.*

***Ключевые слова:** Семипалатинский испытательный полигон, искусственные радионуклиды, почвенный покров.*

Murzalimova A.K.,

PhD,
al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan,
e-mail: murzalimova.assel@gmail.com

Yarovaya E.U.,

PhD, al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan,
e-mail: yelena.yarovaya@kaznu.kz

Mamutov ZH.,

*Doctor of biological sciences, professor,
al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan*

^{239,240}Pu SPECIATION IN THE SOIL OF SARAPAN SETTLEMENT OF SEMIPALATINSK NUCLEAR TEST SITE

***Annotation:** ^{239,240}Pu speciation in the soil of Sarapan settlement of Semipalatinsk nuclear test site with radionuclide contamination are studied. Results of research have shown that ^{239,240}Pu basically is in firm fixed form, and the share of exchangeable forms does not exceed shares of percent.*

***Keywords:** Semipalatinsk Test Site, artificial radionuclides, soil cover.*

В результате проведенных ядерных испытаний на территории СИП и прилегающей к ней местности сложилась сложная радиэкологическая ситуация, отличающаяся пестротой картины радионуклидного загрязнения компонентов окружающей среды, как на самом полигоне, так и на прилегающей территории. Из-за влияния различных факторов происходит постоянное перераспределение радиоактивности [1, стр. 43]. Одним из таких факторов являются степные пожары и ветры, которые влекут за собой подъем и перенос радиоактивных частиц на достаточно большие расстояния [2, стр. 319].

В связи с этим, целью данной работы явилось определение форм геохимических фракций почвы, ответственных за фиксацию ²³⁹⁺²⁴⁰Pu (формы нахождения ²³⁹⁺²⁴⁰Pu в почве), которые были недостаточно изучены в силу сложности их радиохимического выделения и ядерно-физического определения, как основных компонентов радионуклидного загрязнения. Объектом исследования явилась территория вокруг зимовки Сарапан, которая активно используется для сельскохозяйственной деятельности: выпаса скота; заготовки сена; производства зерновых культур и т.д. [3, стр. 28].

В настоящей работе формы нахождения $^{239,240}\text{Pu}$ в почве определяли с использованием метода ступенчатого элюирования, предложенного Тессьером, который основан на выделении радионуклидов из твердого тела с применением реагентов с высокой растворяющей способностью [4, стр. 841].

Миграционная способность $^{239,240}\text{Pu}$, также, как и других радионуклидов и тяжелых металлов зависит во многом от физико-химических свойств самой почвы.

На исследуемой площадке территории СИП в основном распространены почвы каштанового типа, которые являются типичными представителями сухо-степной зоны Казахстана [5, стр. 56].

Минералогический состав почвы, определенный методом РФА позволил установить, что состав почвы представлен разнообразными неорганическими минеральными образованиями, такими как природные силикаты (кварц) и алюмосиликаты (кварц, полевые шпаты, слюды, амфибол). Кроме того, геохимическими фазами почвы могут быть также различные минералы, включающие в себя оксиды, гидроксиды, карбонаты, сульфиды металлов и другие вещества.

Таким образом, почва представляет собой сложную многокомпонентную систему, состоящую из минеральных и органических веществ. Миграционная способность $^{239,240}\text{Pu}$ зависит от многих факторов, в числе которых природа сил, удерживающих соединения радиоактивного $^{239,240}\text{Pu}$ минеральными и органическими компонентами почвы. Также большое значение для прогнозирования наземной, водной и воздушной миграции $^{239,240}\text{Pu}$ имеют сведения о содержании его в почве, распределении его по геохимическим фракциям, ответственных за фиксацию радионуклидов.

Результаты исследования степени фиксации $^{239,240}\text{Pu}$ геохимическими фазами почвы различного генезиса представлены в таблице.

Таблица

Содержание форм нахождения $^{239,240}\text{Pu}$ (Бк/кг)

№ точки пробо-отбора	Содержание $^{239,240}\text{Pu}$, Бк кг ⁻¹	Обменная форма, Бк кг ⁻¹	Органическая форма, Бк кг ⁻¹	Подвижная форма, Бк кг ⁻¹	Прочносвязанная форма, Бк кг ⁻¹
№ 1	16,2±0,4	0,021±0,001	0,21±0,02	0,08±0,002	15,9±0,3
№ 2	9,8±0,5	0,01±0,001	0,13±0,01	0,05±0,003	9,61±0,5
№ 3	9,6±0,3	0,0098±0,0012	0,13±0,01	0,05±0,003	9,41±0,6
№ 4	8,3±0,5	0,008±0,001	0,1±0,01	0,04±0,002	8,14±0,5
№ 5	1,5±0,1				

№ точки пробо-отбора	Содержание $^{239,240}\text{Pu}$, Бк кг ⁻¹	Обменная форма, Бк кг ⁻¹	Органическая форма, Бк кг ⁻¹	Подвижная форма, Бк кг ⁻¹	Прочносвязанная форма, Бк кг ⁻¹
№ 6	0,8±0,2				
№ 7	4,9±0,3	0,005±0,0002	0,06±0,003	0,02±0,001	4,8±0,3
№ 8	0,2±0,1				
№ 9	8±2				
№ 10	5,9±0,5	0,006±0,0003	0,07±0,004	0,03±0,001	5,8±0,5
№ 11	0,9±0,5				
№ 12	5,8±0,5	0,006±0,0003	0,07±0,004	0,03±0,001	5,7±0,5
№ 13	<0,2				
№ 14	5,4±0,2	0,005±0,0002	0,07±0,004	0,027±0,001	5,3±0,5
№ 15	2±0,1				
№ 16	1,5±0,2				
№ 17	<0,05				
№ 18	<0,05				
Среднее значение	7,8±0,3				

Как можно видеть из таблицы, несмотря на различный генезис $^{239,240}\text{Pu}$, характер его связывания минеральными составляющими почвы имеет свои особенности.

Обменная форма $^{239,240}\text{Pu}$ присутствует во всех исследованных образцах почвы в малом количестве и составляет доли процентов.

Форма $^{239,240}\text{Pu}$, связанная с органическими веществами и кислородными соединениями железа (II) достигает нескольких процентов.

Кислотнорастворимая фракция $^{239,240}\text{Pu}$ составляет 20-30%.

Прочносвязанная форма $^{239,240}\text{Pu}$ достигает 98%.

Несмотря на различный генезис происхождения $^{239,240}\text{Pu}$ в исследованных почвах, многие закономерности его распределения в почвенных геохимических образованиях различаются незначительно: обменная доля исследованного радионуклида не превышает десятых долей процента. Значительную часть радионуклида содержат минеральные компоненты почвы, разрушающиеся под действием азотной и смеси азотной и плавиковой кислот (так называемые кислотнорастворимая и прочносвязанная формы $^{239,240}\text{Pu}$). Возникновение таких форм $^{239,240}\text{Pu}$ можно объяснить высокотемпературными процессами спекания продуктов деления с минеральными компонентами почвы во время ядерного взрыва.

Однако не рекомендуется игнорировать влияние относительно небольшого содержания органически связанной формы $^{239,240}\text{Pu}$ в исследованных образцах почвы на корневое поступление этого радионуклида в растения изучаемой местности

Таким образом, проведенный анализ по ступенчатому элюированию образцов почвы различными растворами, которые оказывают избирательное действие на минеральную и органическую составляющие почвы, на восстановительную и окислительную фракции почвы, показал, что обменная доля $^{239,240}\text{Pu}$ не превышает десятых долей процента. Значительную часть радионуклида содержат минеральные компоненты почвы, разрушающиеся под действием азотной кислоты и смеси азотной и плавиковой кислот (так называемые кислотнорастворимая и прочносвязанная геохимические фракции $^{239,240}\text{Pu}$). Возникновение таких фракций $^{239,240}\text{Pu}$ можно объяснить высокотемпературными процессами спекания продуктов деления с минеральными компонентами почвы во время ядерного взрыва.

Литература:

1. IAEA Radiological Conditions at the Semipalatinsk Test Site, Kazakhstan: Preliminary Assessment and Recommendations for Further Studies // Radiological Assessment Report Series, International Atomic Energy Agency. - Vienna, 1998. - 43 pp.
2. Семипалатинский полигон: обеспечение общей и радиационной безопасности ядерных испытаний / Кол. авторов под рук. В.А. Логачева. - М.: 2-я тип. ФУ Медбиоэкстрем, 1997.- 319 с. илл.
3. Прист Н., Буркитбаев М., Артемьев О., Лукашенко С., Митчелл П., Винтро Л., Стрильчук Ю., Куянова Е., Омарова А. Радионуклидное загрязнение почвы северо-восточной части бывшего Семипалатинского испытательного полигона// Труды Международной конференции «Радиоэкологическая ситуация в Казахстане». – Курчатов: 2005.-28с.
4. Tessier A., Campbell P.G.C. and Bisson M. Sequential extraction procedure for speciation of particulate trace metals // *Analy. Chem.* – 1979.- 51(7). – P. 844-851.
5. Ялалдинова А.Р. Элементный состав растительности, как индикатор техногенного воздействия на территории г. Усть-Каменогорска : дис. канд. геол.- мин. наук. – Томск, 2015.-56с.

Заярская А.С.,

магистрант, 2 курс.
Казахский Национальный Университет
имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан

**Научный руководитель:
Полякова С.Е.,**

к.г.н., и.о. проф.
Казахский Национальный Университет
имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: n-churakova-92@inbox.ru

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕВЕРНОГО КАЗАХСТАНА

***Аннотация:** В статье представлена ситуация устойчивого развития Казахстана в плане экологии аграрного комплекса, основные положения Послания президента Казахстана в 2017 году, результаты изучения термического состояния на севере республики, представлен каталог экстремально теплых и экстремально холодных лет за период с 1960 года по 2015 год.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, агропромышленный комплекс, экология, температура воздуха, изменение климата, Северный Казахстан.*

Zayarskaya, A.S.,

master student, 2 course.
Kazakh National University named after al-FarabiAlmaty, Kazakhstan

**Scientific adviser:
Polyakova S.E.,**

the candidate of geographical science, acting Professor
Kazakh National University named after al-FarabiAlmaty, Kazakhstan
e-mail: n-churakova-92@inbox.ru

CLIMATE CHANGE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN NORTHERN KAZAKHSTAN

***Abstract:** The article presents the situation of steady development of Kazakhstan in terms of ecology and agriculture, the main provisions of the message of the President of Kazakhstan in 2017, the results of a study of the thermal state in the North of the Republic, the catalog of extremely warm and extremely cold years over the period from 1960 to 2015.*

***Keywords:** sustainable development, agriculture, environment, temperature, climate change, Northern Kazakhstan.*

В рамках вопроса об изменении климата на Земном шаре устойчивое развитие стран и их экономик приобретает все большую актуальность. Под устойчивым развитием предполагается такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего населения, и в то же время не ставят под сомнение осуществления потребностей будущих поколений. Поэтому в наших интересах становится сохранение и приумножение благ, в том числе и природных.

Устойчивое развитие не захватывает какую-либо одну область. Оно связано со всей деятельностью человека. Это и экономика, и политика, и экология, и образование, и социальное обеспечение и многое другое.

Казахстан является участником многих международных соглашений и программ по экологии и устойчивому развитию [1]. Несмотря на многие достижения за время независимости, в Республике Казахстан все еще осталось много экологических проблем. В том числе деградация экосистем в Каспийском, Аральском, Балхашском бассейнах, нерациональное водопользование, деградация земель, проблемы опустынивания территории, увеличение отходов и выбросов и прочие.

В Казахстане сформирована и постоянно совершенствуется система управления вопросами развития на национальном и местном уровнях. При помощи международных организаций были созданы: Центр «Национальный план действий по охране окружающей среды для устойчивого развития», Национальный экологический центр для устойчивого развития, Межгосударственный фонд по спасению Аральского моря, Региональный экологический центр Центральной Азии, Центр устойчивого производства и потребления. НПО «Координационный центр по изменению климата» играет важную роль в выполнении Казахстаном международных обязательств в областях устойчивого развития [1].

Согласно посланию президента Казахстана Н.А. Назарбаева [2], наша страна стоит на пороге третьей модернизации, которая выделяет пять основных приоритетов, которые должны обеспечить темпы роста экономики выше среднемировых, а также устойчивое вхождение Казахстана в число тридцати передовых и конкурентоспособных стран мира. Эти приоритеты включают в себя ускоренную технологическую модернизацию экономики, улучшение и расширение бизнес-среды, макроэкономическую стабильность, улучшение качества

человеческого капитала; институциональные преобразования, безопасность и борьба с коррупцией.

Одним из пунктов первого приоритета (ускоренной технологической модернизации экономики) является становление аграрного сектора новым драйвером экономики. В мире уже началась Четвертая промышленная революция и Казахстан должен стараться идти с на одном уровне с развитыми странами. В экономику нашей страны постепенно должны вливаться новые методики работы и управления, новые перспективные отрасли. Но и традиционные базовые отрасли также должны получить новый этап развития. И аграрный сектор является одним из приоритетных в Казахстане. Агропромышленный комплекс Казахстана должен повысить долю экспорта аграрной продукции, представить миру себя не как сырьевую базу, а как экспортера готовой аграрной продукции высокого класса, в том числе экологически чистых продуктов питания. Предполагается становление Казахстана одним из главных производителей зерна на евразийском континенте [2].

Но агропромышленный комплекс напрямую зависит от климатических условий. Поэтому важным вопросом стоит изучение климатических особенностей регионов Казахстана, их колебаний в ключе глобального изменения климата, зависимость аграрных культур от этих колебаний.

Согласно Ежегодного бюллетеня мониторинга изменения и состояния климата Казахстана за 2015 год, в глобальном масштабе все экстремально тёплые годы приходятся на последние 20 лет. В Казахстане эта особенность также хорошо прослеживается, исключение составляет 1983 г., который занимает второе место в ранге самых теплых лет. За 75 последних лет самым холодным в Казахстане был 1969 год, когда средняя по территории аномалия среднегодовой температуры воздуха составила минус 2,52 ° C. В среднем по Казахстану скорость повышения среднегодовой температуры воздуха составляет 0,28°C каждые 10 лет, наибольший рост температур происходит весной и осенью – на 0,30 и 0,31 ° C / 10 лет, зимой – на 0,28 ° C / 10 лет, летом наблюдается наименьшая скорость повышения температуры – на 0,19 °C/10 лет. В большинстве случаев тренды статистически значимы при 95 % доверительном интервале, вклад тренда в суммарную дисперсию среднегодовых температур составляет 40 %, для сезонов – от 7 до 27 % [3].

Земледельческие районы Казахстана характеризуются высоким уровнем неустойчивости урожайности зерновых культур, что в первую очередь объясняется колебаниями атмосферных осадков, то есть зависит от вероятности возникновения засух. На севере Казахстана коэффициент вариации урожайности изменяется от 25 до 42 %, на юге Казахстана эта величина несколько меньше (от 27 до 30 %) за счет поливных земель [4].

Северный Казахстан является одним из агропромышленных центров республики. Более 80 % посевной площади в Казахстане приходится на зерновые культуры, причем более 65 % составляет яровая пшеница, которая является основой зерновой культурой для экспорта, и возделывается на севере Казахстана [4].

Для исследования термического режима Северного Казахстана был рассмотрен временной ход температуры воздуха с 1960 года по 2015 год.

На рисунке представлен график временного хода одиннадцатилетней скользящей средней температуры воздуха теплого периода (апрель – октябрь) в Северном Казахстане. Из рисунка следует, что Акмолинская и Костанайская области имеют почти одинаковый темп роста температуры: 0,33 – 0,34 °С/10 лет. У Павлодарской и Северо-Казахстанской областей несколько ниже: 0,27 – 0,28 °С / 10 лет.

Индекс Багрова, позволяющий выявить степень аномальности метеорологического поля, рассчитывается по формуле:

$$K = 1/m \sum (\Delta T / \sigma)^2,$$

где

m – количество метеорологических станций;

ΔT – аномалия температуры воздуха;

σ – среднее квадратическое отклонение температуры воздуха.

Если $K > 1,15$, то аномальность метеорологического поля большая, а если $K \leq 0,73$, то аномальность малая.

Составлен каталог экстремально теплых и экстремально холодных лет на территории Северного Казахстана по трем критериям: по индексу Багрова, по правилу σ и по правилу $1,5 \sigma$ (табл.1).

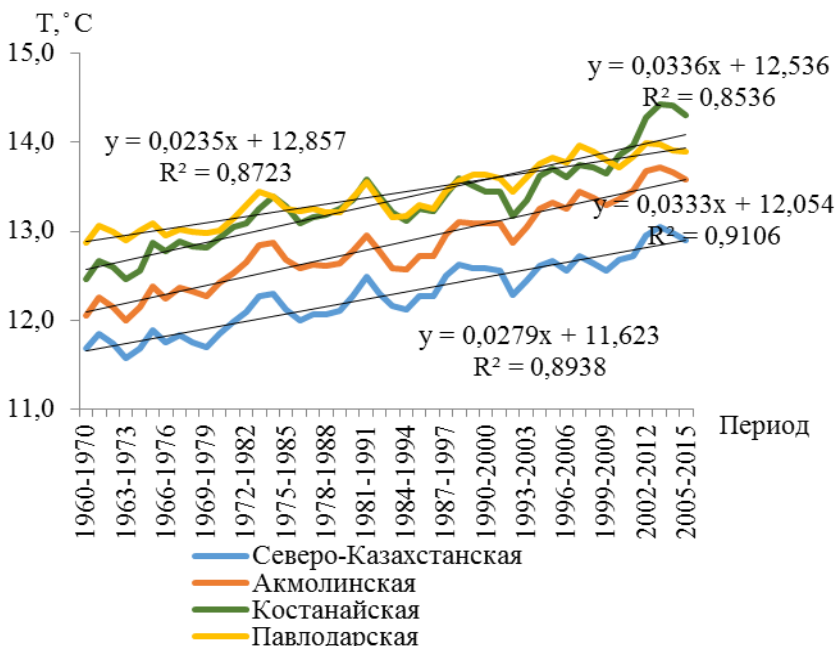


Рисунок – Временной ход одиннадцатилетней скользящей средней температуры воздуха в Северном Казахстане для теплого периода

Таблица 1

Каталог экстремально теплых (ЭТ) и экстремально холодных (ЭХ) лет на территории Северного Казахстана

Индекс Багрова				ΔT > 1,5 σ			
ЭТ	К	ЭХ	К	ЭТ	ΔТср	ЭХ	ΔТср
1991	3,31	1960	5,82	1991	1,9	1960	-2,4
1995	1,38	1964	3,93	1997	1,6	1964	-2,0
1997	2,46	1969	2,28	2012	2,7	1972	-1,6
2004	1,16	1972	2,41				
2010	1,78	1976	1,18				
2012	6,76	1979	1,56				
		1992	2,05				

По индексу Багрова отобраны года с большой аномалией ($K > 1,15$). Согласно критерию $1,5 \sigma$, были отобраны только те года, когда условие $\Delta T > 1,5 \sigma$ выполнялось на 50 % территории.

Стоит отметить, что индекс Багрова является менее жестким, чем критерий $1,5 \sigma$. Поэтому экстремально холодных лет согласно критерию $1,5 \sigma$ гораздо меньше, чем по индексу Багрова.

Индекс Багрова характеризует степень аномальности метеорологического поля. Критическим значением для выявления большой аномальности является 1,15. Наиболее экстремально холодный год – 1960, при этом величина аномальности со временем уменьшается и после 1992 года экстремально холодные года не наблюдались (табл).

В период с 1979 по 1991 экстремально теплых и экстремально холодных лет не было.

Начиная с 1991 года отмечались экстремально теплые года. Наиболее экстремально теплый год – 2012. Величина аномальности: 6,76.

Анализируя критерий К, опишем величины аномалии более подробно для наиболее экстремальных лет в таблице 2.

Таким образом, год можно считать экстремальным, если он имеет большую аномалию температуры воздуха за длительный период (несколько месяцев), а также, если хотя бы в один из месяцев зафиксированы очень сильные аномалии.

В результате исследования было выявлено, что температура воздуха в теплый период с 1960 года по 2015 год на севере Казахстана имеет положительную тенденцию, что свидетельствует о росте температуры воздуха. Скорость роста температуры весной наибольшая за теплый период

Таблица 2

Значения индекса Багрова (К) для экстремально теплых и экстремально холодных лет на территории Северного Казахстана для экстремальных месяцев

Год	К	Месяц
Экстремально холодные года		
1960	5,82	май (К = 5,70), июль (К = 5,33), август (К = 1,58), октябрь (К = 1,57)
1964	3,93	апрель (К = 5,39), июнь (К = 1,28), октябрь (К = 1,27)
1972	2,41	июнь (К = 1,20), июль (К = 2,96), август (1,48), сентябрь (К = 3,79)
Экстремально теплые года		
1991	3,31	май (К = 1,71), июнь (К = 4,26), сентябрь (К = 1,35), октябрь (К = 2,59)
2004	1,16	май (К = 2,44)
2012	6,76	апрель (К = 4,45), июнь (К = 1,76), июль (К = 3,23), август (К = 1,97), октябрь (К = 1,23)

Глобальное изменение климата затронуло территорию республики Казахстан. Повышение средней месячной, средней сезонной и средней годовой температуры оказывает значительное влияние на урожайность сельскохозяйственных культур, и как следствие и на устойчивое развитие Казахстана.

Литература:

1. Есекин Б.К. Казахстан и устойчивое развитие // Бюллетень «На пути к устойчивому развитию России». – 2013. – № 63. – С. 49-59.
2. Послание президента Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» (г.Астана, 31 января 2017 года) [Электронный ресурс: www.online.zakon.kz (дата обращения: 21.05.2017)].
3. Ежегодный бюллетень мониторинга изменения и состояния климата Казахстана: 2015 год. – Астана: Казгидромет, 2016. – 42 с.
4. Тажибаева Т.Л., Абугалиева А.И., Сальников В.Г., Полякова С.Е., Турулина Г.К., Асылбекова А.А. Методические подходы к картированию зон производства яровой пшеницы в Казахстане // Вестник КазНУ. Серия географическая. – 2015. – № 41. – С. 174-182.

Карибжанова А.Д.,

магистрант, 2 курс
Казахский Национальный Университет
имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан

**Научный руководитель:
Турулина Г.К.,**

к.г.н., доцент
Казахский Национальный Университет
имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: aigerim_utepova@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЮГА КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ КЛИМАТА

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы по теме устойчивого аграрного развития юга Казахстана в условиях изменения климата, результаты изучения термического состояния на юге Казахстана, представлен каталог экстремально теплых и экстремально холодных лет за период с 1971 года по 2016 год.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, аномалия температуры, критерии К*

Karibzhanova A.D.,

master student, 2 course
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan

**Scientific adviser:
Turulina G.K.,**

the candidate of geographical science, associate Professor
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: aigerim_utepova@mail.ru

FEATURES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT SOUTH OF KAZAKHSTAN IN THE CONTEXT OF CLIMATE CHANGE

***Abstract:** the article presents main results of research work on sustainable agricultural development of South Kazakhstan in conditions of climate change, the results of a study of the thermal state in the South of Kazakhstan, the catalog of extremely warm and extremely cold years during the period from 1971 to 2016.*

***Keywords:** sustainable development, temperature anomaly, criteria K*

Республика Казахстан является динамично развивающимся государством, в связи с тем переход к устойчивому развитию является насущной необходимостью. Рост экономики за счет эксплуатации природных ресурсов может происходить только на определенном этапе. В современных условиях для роста и развития требуются более прогрессивные механизмы. Устойчивое развитие необходимо для достижения целей Стратегии развития Казахстана до 2030 года [1].

Республика Казахстан играет особую роль в обеспечении экологической стабильности Евразийского континента. Являясь политическим, культурным и экономическим мостом между Европой и Азией, Казахстан выполняет аналогичную связующую функцию в развитии ландшафтных и экологических систем на континенте. Размеры территории Казахстана, разнообразие климатических условий, особенности водного баланса региона влекут за собой существенную зависимость экологической ситуации на всей территории Евразии от ее стабильности в Казахстане.

Из посланию президента Казахстана Н.А. Назарбаева, Казахстан стоит на пороге Третьей модернизации. Эта модернизация – не план борьбы с текущими глобальными вызовами, а надежный мост в будущее, навстречу целям Стратегии-2050. Она будет проводиться на базе Плана нации «100 конкретных шагов». Она состоит из пяти основных приоритетов. Они призваны обеспечить темпы роста экономики выше среднемировых и устойчивое продвижение в число 30 передовых стран.

Согласно посланию президента, аграрный сектор должен стать новым драйвером экономики. Агропромышленный комплекс Казахстана имеет перспективное будущее. По многим позициям мы можем быть одними из крупнейших в мире производителей аграрной экспортной продукции. Особенно по производству экологически чистых продуктов питания [2].

По данным Агентства РК по статистике, урожайность пшеницы за период 2004–2014 гг. в среднем по республике составила 10,7 ц/га. По сравнению с урожайностью 2012 года наблюдается рост на 36,7 % или 2,9 ц/га.

Наибольший показатель наблюдается в Алматинской, Южно-Казахстанской и Жамбылской областях, где средняя урожайность составляет 16,9, 14,9 и 13,3 ц/га соответственно. За последние десять лет производители зерна пережили три высокоурожайных (2007, 2009, 2011 гг.) и два засушливых года (2010, 2012 гг.) [3].

Развитие агропромышленного комплекса зависит от климатических условий. Поэтому важным вопросом стоит изучение климатических особенностей регионов Казахстана.

В статье рассмотрены особенности изменения климатических данных на юге Казахстана. Сделан анализ особенности климата

Казахстана, в частности, в качестве критерия взята среднегодовая температура воздуха за 46-летний период с 1971 по 2016 гг. по сезонам. Эти среднестатистические величины сравнивались со средние многолетними и рассчитаны отклонения от нормы. Составлена карта температурного тренда по территории Казахстана, позволяющая судить об изменениях термического режима рассматриваемого региона.

На территории Республики Казахстан термический режим определяется в основном радиационными факторами, которые резко изменяются в силу большой широтной протяженности республики. Значительным также является циркуляция атмосферы, проявляющаяся в сложном чередовании выноса холодных и теплых масс воздуха и взаимодействия их в различных сезонных барических условиях. Сочетание этих факторов приводит к большому разнообразию температурных условий Казахстана.

Высокая температура может быть связана с выносами тропических масс воздуха из Средней Азии или обусловлена интенсивными процессами трансформации ТВМ (теплые воздушные массы) и относительного иссушения воздуха.

Во время выноса тропических воздушных масс из Средней Азии, температура воздуха на юге Казахстана может подняться до 35 °С и выше. Для пустынной зоны Казахстана такие высокие температуры в летнее время можно считать в значительной степени закономерными.

Было проведено сравнение средних значений температуры по сезонам из климатического справочника [4,5,6,7] и рассчитанных за исследуемый период по формуле:

$$t = \sum t_i / N, \quad (1)$$

где t_i – значение средней сезонной температуры;

N – количество лет.

Рассчитанные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Средне сезонное значение температуры воздуха за исследуемый период и климатическая норма

Станция	Весна		1-я половина лета		2-я половина лета	
	Тсред.фа ктич.	Тнорма	Тсред.фа ктич.	Тнорма	Тсред.фа ктич.	Тнорма
Тараз	8,1	7,4	20,2	19,5	24,5	23,2
Туркестан	10,7	9,8	23,9	23,2	27,9	27,3
Алматы	7,4	6,5	19,1	18,5	23,4	23,0
Кызылорда	7,8	6,6	23,2	22,1	26,7	25,4
Шымкент	10,3	9,6	21,4	21,1	26,0	25,6
Казалинск	6,4	4,7	21,8	21,6	25,6	25,1
Уланбелъ	7,1	6,3	22,2	21,7	26,0	25,5

Анализ данных показал, что среднее значение температуры воздуха, рассчитанное за исследуемые периоды во все сезоны теплого периода на всех станциях выше, чем данные из климатического справочника. Также можно сделать вывод, что повышение температуры, не наблюдается в конкретно каком-то месяце, а охватывает весь летний период.

Большой интерес представляет изучение временного хода температуры воздуха от года к году. На рисунке представлен временной ход температуры воздуха с 1971 года по 2015 год.

В соответствии с рисунком можно сделать следующие выводы, что чаще всего, если на одной из станций исследуемой территории наблюдается холодный или теплый год, то на остальных станциях наблюдается аналогичное распределение температуры.

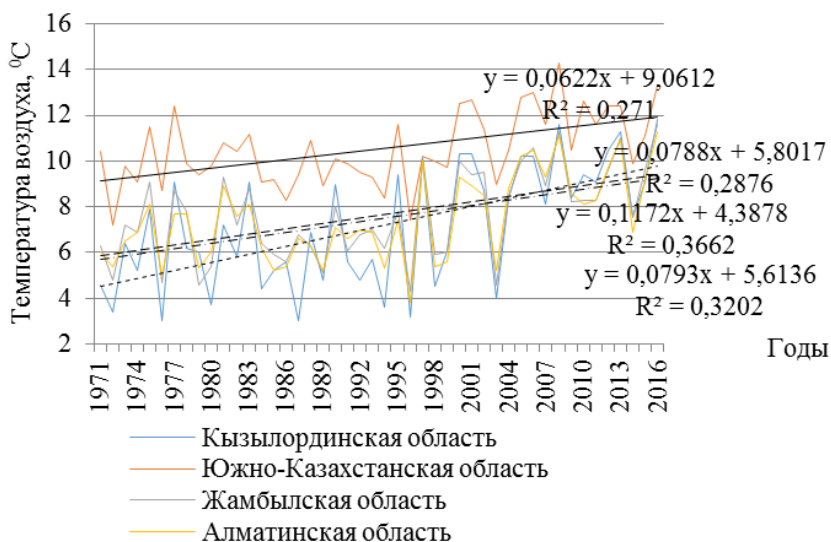


Рисунок – Временной ход температуры воздуха в Южном Казахстане для весны

Следует также отметить, что на всех станциях прослеживается слабый положительный тренд, который меняется в пределах от 0,6-1,1 °С /10 лет.

Из всех существующих эмпирических методов оценки экстремальности метеорологических полей в климатическом плане одним из наиболее известных является индекс аномальности (К) предложенный Н.А. Багровым.

Он рассчитывается по следующей формуле:

$$K = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m (\Delta x / \sigma)^2, \quad (2)$$

где m – количество станций;

Δx – аномалия температуры воздуха на станции j ;

σ – среднее квадратическое отклонение температуры воздуха.

В качестве критерия для выбора экстремальных месяцев используется принцип: если аномалия одного знака наблюдается на 75 % рассматриваемой территории и ее величина превышает среднеквадратическое отклонение, то месяц относится к экстремальному, то есть критерий отбора должен совпадать хотя бы на пяти станциях из семи исследуемых.

В таблице 2 представлен каталог экстремально теплых и экстремально холодных лет по индексу Багрова Н.А. и аномалия температуры для весны.

Таблица 2

Каталог экстремально теплых (ЭТ) и экстремально холодных (ЭХ) лет по индексу Багрова Н.А. и аномалия температуры воздуха (Δt) для весны

Сезон	ЭТ месяцы	ΔT	ЭХ месяцы	ΔT
Весна	1997;	1,9	1972;	-3,1
	2000;	2,4	1976;	-2,9
	2001;	2,2	1986;	-2,0
	2005;	2,6	1989;	-2,2
	2006;	2,9	1994;	-2,3
	2008;	3,9	1996;	-3,5
	2012;	2,4	2003;	-2,5
	2013; 2016;	3,2 3,8		
Первая половина лета	1977;	1,9	1979;	-2,1
	2001;	2,8	1981;	-1,4
	2005;	1,6	1986;	-4,0
	2008;	2,5	1992;	-1,9
	2012;	1,5	2002;	-1,7
	2014;	2,0	2003;	-1,6
	2015;	2,1		
Вторая половина лета	1983;	1,4	1971;	-1,2
	1984;	1,9	1972;	-2,7
	2008;	1,7	1992;	-1,6
	2012;	1,1		
	2015;	1,2		

Анализ таблицы показывает, что в экстремально теплые годы наибольшее значение аномалии наблюдается весной в 2008 году и составляет 3,9, а в экстремально холодные годы первая половина лета 1986 года – 4,0.

Согласно таблице 2, можно сделать следующий вывод, большинство ЭХ лет встречались до 2000-го года, исключение первая половина 2002, 2003 годы. Все ЭТ годы приходятся на начало XXI века.

Глобальное изменение климата сказалось и на территорию южного Казахстана. Повышение температуры воздуха в весенний период оказывает значительное влияние на урожайность сельскохозяйственных культур, и как следствие и на устойчивое развитие Казахстана.

Литература:

1. Назарбаев Н.А. "Казахстан-2030" Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев. Послание Президента страны народу Казахстана //Казахстанская правда, -11.10.97
2. Послание президента Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» (г.Астана, 31 января 2017 года) [Электронный ресурс: <http://www.akorda.kz> (дата обращения: 21.05.2017)].
3. Тажибаева Т.Л., Абугалиева А.И., Сальников В.Г., Полякова С.Е., Турулина Г.К., Асылбекова А.А. Методические подходы к картированию зон производства яровой пшеницы в Казахстане // Вестник КазНУ. Серия географическая. – 2015. – № 41. – С. 173-180.
4. Справочник по климату Казахстана. – Алматы: Республиканский научно- производственный методический центр, 2004.-вып.14. – С.51–53.
5. Справочник по климату Казахстана. – Алматы: Республиканский научно- производственный методический центр, 2004.-вып.13. – С.34.
6. Справочник по климату Казахстана. – Алматы: Республиканский научно- производственный методический центр, 2004.-вып.12. – С.31.
7. Справочник по климату Казахстана. – Алматы: Республиканский научно- производственный методический центр, 2004.-вып.11. – С.29.

Рысмагамбетова А.А.,

PhD докторант 1 курс
Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: Ayna.Rysmagambetova@kaznu.kz

Толембай Г.Ж.,

магистрант 1 курса
Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: Gulnur30_94@mail.ru

**Научный руководитель:
Павличенко Л.М.,**

д.г.н., проф.
Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: Lmp.170946@yandex.ru

ОЦЕНКА РИСКА ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ ОБЛАСТИ АКТОБЕ ОТ ИСТОРИЧЕСКИХ ЗАГРЯЗНЕНИИ ПОДЗЕМНЫХ И ПОВЕРХНОСТНЫХ ВОД ДОЛИНЫ РЕКИ ИЛЕК

***Аннотация:** В статье приводятся результаты оценки экологического риска для населения области при отсутствии мероприятий по очистке подземных вод от загрязнения бором. В статье приводятся результаты расчетов неканцерогенного риска заболеваемости при употреблении в пищу местных мясных продуктов и рыбы.*

***Ключевые слова:** загрязнение бором, здоровье населения, экологический риск, неканцерогенный риск*

Rysmagambetova A.A.,

PhD Student of 1 course
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: Ayna.Rysmagambetova@kaznu.kz

Tolembay G.ZH.,

Master student of 1 course
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: Gulnur30_94@mail.ru

**Scientific adviser:
Pavlichenko L.M.,**

Doctor of Science (Geography), Professor
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: Lmp.170946@yandex.ru

THE RISK ASSESSMENT FOR AKTOBE POPULATION REGION HEALTH FROM HISTORICAL POLLUTION OF UNDERGROUND AND SURFACE WATERS OF THE ILEK RIVER VALLEY

***Abstract:** In the article, the results of the environmental risk assessment for the population of the region are fouled in the absence of measures for cleaning groundwater from boron pollution. The article presents the results of calculations of the non-carcinogenic risk of morbidity when eating local meat products and fish.*

***Keywords:** boron pollution, population health, environmental risk, non-carcinogenic risk*

Реки Илек является источником водоснабжения Актюбинской области (Казахстан) и оказывает влияние на социально-экономическое развитие области, к тому же и на формирование экологической ситуации на территории Российской Федерации. Река Илек является трансграничной, она впадает в реку Урал и далее загрязненные воды попадают в Каспийское море, к местам нерестилищ осетровых [1, стр.107].

Основными источниками загрязнения являются: старый шламонакопитель; новый шламонакопитель; промплощадка, почвогрунты, загрязненные выбросами Алгинского химического завода и пылением с осушенной поверхности шламонакопителей и

мест аврийных утечек шламопровода. Установлено, что в районе шламонакопителей река интенсивно дренирует подземные воды, загрязненные бором. Следствием этого является загрязнение реки и Актюбинского водохранилища. Основными путями поступления бора в подземные воды являются фильтрация через дно старого шламонакопителя, инфильтрация в водоносный горизонт загрязнений, смытых снеготалыми водами и ливневым стоком со стороны перечисленных источников.

С 1937 г. Алгинский химический завод имени С.М.Кирова (АХЗ), расположенный в долине реки Илек в г. Алга, сбрасывал все стоки предприятия в пойму реки без очистки. В 1956 году в 200-400 м от реки был сооружен первый пруд-накопитель без противофильтрационного экрана, что стало причиной загрязнения подземных, а впоследствии и поверхностных вод бассейна реки Илек бором. Этот накопитель законсервирован в 1963 году, к этому времени в нем накопилось около 20 тысяч тонн бора. Однако на гидрогеологической карте 2005 года с очагом загрязнения подземных вод бором он фиксируется контуром с диапазоном концентраций бора 50-100 мг/дм³ на фоне концентраций 10-50 мг/дм³ [2, стр.96].

Стоит отметить, что элемент бор относится к классу биологически активных веществ. В санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах по № 2.1.4.1074-01 бор по санитарно-токсикологическому признаку вредности отнесен ко второму классу опасности [3, приложение 2]. Воды, содержащие более 10 мг/дм³ бора, за рубежом относятся к разряду промышленных (бороносных). Максимальные концентрации бора в маломинерализованных подземных водах составляют сотые доли мг/дм³. Воды с концентрацией 250 мг/ дм³ используются для производства удобрений, а 500 мг/ дм³ пригодны для извлечения бора.

Бор является к эссенциальным для растений и токсичным для человека элементом. Соединения бора, такие как оксид бора и ортоборная кислота являются сильнодействующими токсическими веществами с политропным действием, для теплокровных рыб; обладают выраженным гепатотоксическим и гонадотропным действием, значительным эмбриотоксическим эффектом. Излишнее поступление бора в организм, согласно литературным данным [4, стр. 17], приводит к развитию ряда патологических состояний, в частности, заболеваний желудочно-кишечного тракта – борных энтеритов [5, стр. 87].

Исследования ТОО «Центра охраны здоровья и экопроектирования», показали, что на протяжении всего уровень общей смертности в г. Актобе превышал средний республиканский показатель. В Алгинском районе наблюдались небольшие колебания уровня смертности, которые до 2002 г. превышали республиканский уровень. После 2002 г. отмечается тенденция его постоянного снижения, и в результате после 2004 года этот показатель стал ниже среднего республиканского.

На формирование показателя заболеваемости по обращаемости влияет целый комплекс факторов, среди которых можно назвать доступность медицинской помощи и потребность населения в получении больничных листов, развитие сети частных медицинских центров, уровень заболеваемости по обращаемости остается важнейшей характеристикой здоровья населения.

Сопоставление уровней первичной заболеваемости по обращаемости взрослого населения г. Актобе, г. Алга, и Алгинского района и Республике Казахстан в целом показало, что до 2001 года первичная заболеваемость взрослого населения г. Актобе стабильно превышала аналогичные показатели на других рассматриваемых территориях.

Особого внимания заслуживают классы болезней, по которым достоверная тенденция к росту выявлена во всех возрастных группах, что свидетельствует о стабильности процесса, а также длительном наличии комплекса факторов, провоцирующих возникновение данных заболеваний. К таким классам болезней в г. Актобе исследованиями ТОО «Центр охраны здоровья и экопроектирования» отнесены болезни эндокринной системы, нарушение питания и обмена веществ, болезни крови и кроветворных органов, болезни системы кровообращения. На территории Актыубинской области помимо указанных выше классов болезней отмечались болезни мочеполовой системы, врожденные аномалии и пороки развития, болезни глаза и его придатков. Указанные классы болезней предложено признать регионально специфичными.

Для проверки роли загрязнения компонентов природной среды бором в заболеваемости населения Алгинского района была проведена первичная оценка риска заболеваемости при употреблении в пищу загрязненных мясных и рыбных продуктов (таблица) и содержания бора в подземных водах индивидуальных скважин фермерских хозяйств.

**Результаты определений содержания бора
в продуктах и расчетах его поступления в организм**

№ п/п	Вид пробы	Место отбора пробы	Бор, мг/кг	Среднесуточная доза поступ- ления для взрос- лых, мг/д	Среднесуточная доза поступ- ления для детей, мг/д	Коэф. опасности неканцерогенного риска, взрослые / дети
1	Говядина	г. Алга	4,638	0,008	0,04	0,09/0,4
2	Говядина	п. Тамды	1,131	0,002	0,009	0,02/0,1
3	Баранина	п. Кугайлы	4,389	0,008	0,04	0,09/0,4
4	Окунь речной	Актюбинское водохранилище	0,362	0,0001	0,0006	0,001/0,007
5	Плотва	Актюбинское водохранилище	4,729	0,002	0,008	0,02/0,09
6	Язь обыкновенный	р. Илек (г. Алга)	4,457	0,002	0,008	0,02/0,09
7	Карась сереб- ряный	р. Илек (п. Бестамак)	1,991	0,0007	0,004	0,008/0,04
8	Окунь речной	р. Илек (п. Бестамак)	2,489	0,0009	0,004	0,01/0,05
9	Окунь речной	р. Илек (г. Алга)	2,670	0,001	0,005	0,01/0,05

Расчеты базировались на результатах полевых исследований ТОО «Центр охраны здоровья и экопроектирования» в части концентраций бора в отобранных образцах животных, рыбы и воды из индивидуальных скважин, а также данных литературных источников по обоснованию безопасных референтных доз [6].

Результаты среднесуточных доз поступления бора в организм людей, приведенные в таблице 1, находятся в пределах нижней границы нормы, что соответствует допустимому поступлению элемента в организм. В связи с этим коэффициент опасности неканцерогенного риска при употреблении в пищу местных мясных продуктов и рыбы находится в пределах нормы. За норматив потребления продуктов взяты следующие значения: для мяса и мясных продуктов — 0,126 кг/день, для рыбы и рыбных продуктов — 0,026 кг/день.

Несмотря на положительные результаты при оценке опасности неканцерогенного риска, которые соответствуют нормативу, фактор загрязнения долины реки Илек бором будет еще оказывать продолжительное воздействие на качество жизни населения Актыобинской области. Так как бора и его соединения имеют свойства высокой растворимости и способность мигрировать в водной среде. В связи с этим необходимо исследовать и обосновывать методы очистки загрязненных бором подземных и поверхностных вод для социально-экономической устойчивости области.

Литература:

1. Скаков А., Сафронов Г. Основные источники загрязнения поверхностных вод в Урало-Каспийском бассейне / Инф. бюллетень по материалам проекта "Создание Урало-Каспийского Бассейнового Совета", г. Атырау, 2007 г. – Фонд поддержки и развития "Тан", 2007.
2. Зейберлих Н.Э., Власко Г.Н. О загрязнении бором подземных вод долины Илека в районе Актыобинска / Бюл. Моск. о-ва испытателей природы. Отд. геол. – 1991 - Т. 66., Вып. I
3. Официальный информационный портал законодательных актов [Электронный ресурс: <http://online.zakon.kz> (дата обращения: 12.03.2017)]
4. WHO (World Health Organization) Guidelines for Drinking-water Quality. World Health Organization Library Cataloguing-in-Publication Data, NLM classification: WA675, 2011
5. Руководство по обеспечению качества питьевой воды. – 3-е издание. – Том 1. Женева: ВОЗ, 2004 год.
6. Официальный информационный портал законодательных актов [Электронный ресурс: <http://online.zakon.kz> (дата обращения: 05.04.2017)], Раздел «Медицина», статья «Оценка риска воздействия на здоровье населения химических факторов окружающей среды», Пункт 3.5.2. Расчёт неканцерогенных рисков. Алматы, 2004 г.

Сатарбаева А.С.,

магистр технических наук,
Казахский национальный
университет им. аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: a.satarbayeva@gmail.com

МЕРЫ В СФЕРЕ СНИЖЕНИЯ РИСКА СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ НА ПУТИ К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

***Аннотация:** Постоянная готовность к чрезвычайным ситуациям и стремление к устойчивому развитию требует повышать культуру предупреждения бедствий на всех уровнях от каждого конкретного человека до мирового сообщества. Проблеме снижения уровней рисков следует придать приоритетный характер.*

***Ключевые слова:** стихийные бедствия, риск, защитные мероприятия, обеспечение безопасности.*

Satarbayeva A.S.,

Master's degree of Engineering Sciences
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: a.satarbayeva@gmail.com

MEASURES TO REDUCE THE RISK OF NATURAL DISASTERS ON THE PATH TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT

***Abstract:** Continuous emergency preparedness and the desire for sustainable development require a culture of disaster prevention at all levels from each individual to the world community. The problem of reducing risk levels should be given priority.*

***Keywords:** natural disasters, risk, protective measures, security.*

В настоящее время все более частые и интенсивные стихийные бедствия, и аварии препятствуют достижению прогресса на пути к устойчивому развитию. Большинство стран всего мира поддерживает и укрепляет двухстороннее, многостороннее, региональное и международное сотрудничества в сфере снижения риска стихийных бедствий, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Разнообразные природные, горно-геологические и геодинамические условия территории республики предопределяют значительную ее подверженность природным катастрофам - землетрясениям, паводкам, селям, оползням, снежным лавинам,

ураганам, лесным и степным пожарам, резким понижениям температур и снежным буранам, эпидемиям и эпизоотиям.

В то же время от 30% до 60% промышленных и гражданских зданий и сооружений в сейсмически опасных районах не в полной мере отвечают требованиям сейсмостойкости. Контроль за соблюдением норм сейсмостойкого строительства на вновь сооружаемых и реконструируемых объектах неэффективен. Обширные регионы Казахстана не имеют карт детального сейсморайонирования. Значительная часть территории Казахстана, примерно 30%, находится в зоне высокой сейсмической активности. Для большинства городов и крупных населенных пунктов карты микросейсморайонирования до сих пор не разработаны, что не дает возможности применять адекватные технические решения при строительстве в них новых зданий и антисейсмическом усилении старых.

В Казахстане из 653 имеющихся гидросооружений 268, в том числе 28 крупных - нуждаются в срочном ремонте. При этом фактический износ водохозяйственных объектов составляет более 60%.

Интенсивное освоение горных территорий, активизация (в связи с глобальным потеплением) опасных природных явлений требуют строительства новых и реконструкции существующих защитных противоселевых и противооползневых сооружений, изменения в селе- и оползнеопасных районах градостроительной политики, других организационных мер.

В республике слабо развита противолавинная служба. Профилактические спуски лавин производятся лишь на отдельных, наиболее напряженных участках. Слабо развита сеть наблюдений за состоянием снежного покрова в горных районах республики, из-за чего нет необходимой точности прогнозов не только лавинной, но и вероятной селевой обстановки.

Эффективность мер по снижению ущерба и числа пострадавших от резких понижений температур, буранов, ветров ураганной силы и метелей снижена из-за существующих проблем с их точным прогнозированием и недостаточной готовностью коммунальных и дорожных служб.

Продолжает оставаться нестабильной местами обстановка с эпидемическими и зоонозными инфекциями.

Остается сложной обстановка с обеспечением пожарной безопасности в лесных массивах республики, где ежегодно происходит более 1000 пожаров. Добровольные пожарные формирования

практически ликвидированы, что привело к незащищенности многих сельских населенных пунктов от пожаров [1].

Учитывая предрасположенность Казахстана к стихийным бедствиям, основной задачей правительства в последние годы было повышение уровня информированности местного населения и повышение потенциала реагирования во избежание жертв в будущем. В Казахстане существует Комитет по чрезвычайным ситуациям, относящийся к Министерству внутренних дел РК. Структурными подразделениями Комитета по ЧС являются: ГУ «Центр медицины катастроф», ГУ «Казселезащита», Департаменты по ЧС областей и городов, ГУ «Служба пожаротушения и аварийно-спасательных работ», ГУ «Аварийно-спасательный отряд», региональные аэромобильные оперативно-спасательные отряды и т.д., которые отвечают за защиту населения и территории РК, развитие деятельности в области чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны, функционирование государственного материального резерва, совершенствование государственной системы управления в этих сферах [2]. В деятельности по предупреждению и обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям природного характера главным приоритетом является проведение инженерных мероприятий (антисейсмическое усиление зданий, строительство, реконструкция и усиление гидротехнических и противоселевых сооружений, стабилизация оползнеопасных склонов, обвалование и расчистка русел рек, жесткий контроль качества строительства и другое).

Наряду с этим усиливаются меры организационного характера (запрещение строительства на опасных территориях, отселение с них людей), принимаются меры по улучшению прогноза, мониторинга и углублению научных исследований природных опасностей. Развивается добровольное страхование юридических и физических лиц от природных стихийных бедствий.

Для снижения ущерба от разрушительных землетрясений задачами Комитета по ЧС являются:

- расширение и качественное улучшение сейсмомониторинга на территории республики, уточнение карты сейсмрайонирования, детальное микросейсмрайонирование городов и крупных населенных пунктов;

- антисейсмическое усиление всех объектов, где возможно массовое пребывание людей: школ, ВУЗов, детских садов, больниц, поликлиник, кинотеатров и других зданий, обеспечить снос морально и физически устаревших строений;

проведение на постоянной основе среди населения сейсмоопасных регионов широкой разъяснительной кампании о необходимости соблюдения норм сейсмостойкости при строительстве новых зданий;

усиление контроля качества сейсмостойкого строительства, укрепление службы архитектурно-строительного контроля;

повышение готовности сил и средств оперативного реагирования к возможным разрушительным землетрясениям.

В целях снижения ущерба от паводков, селей, оползней и снежных лавин ГУ «Казселезащита» РК проводится следующее:

научные изыскания и паспортизация опасных участков;

создание единой эффективной службы мониторинга паводков, селей, оползней и снежных лавин;

инженерно-защитные работы по обвалованию, выпрямлению русел и дноуглублению рек, повышению устойчивости и строительству новых берего-, селезащитных и других гидротехнических сооружений, укреплению лавино- и оползнеопасных горных склонов, своевременному опорожнению опасных моренных озер и контролируемому спуску снежных лавин;

поэтапное высвобождение водоохранных и других опасных зон от промышленных, гражданских и жилых строений с передислокацией проживающего там населения в безопасные места.

Для повышения эффективности защиты населения от чрезвычайных ситуаций гидрологического и метеорологического характера проводится следующее:

повышение качества мониторинга и прогноза опасных природных явлений;

разработка научно обоснованной методики гидрометеорологических прогнозов, в первую очередь штормовых предупреждений, ледовой и паводковой обстановки.

Для улучшения эпидемиологической и эпизоотической обстановки в стране разработаны такие меры как:

принятие практических мер по обеспечению населенных пунктов качественной питьевой водой (программа «Ауыз суы»);

осуществление достаточного охвата вакцинацией населения, проживающего и работающего в природных очагах особо опасных инфекций;

поднятие уровня противоэпизоотических мероприятий, обеспечение необходимым уровнем вакцинации поголовья скота и домашних животных, улучшение работы ветеринарной службы и пограничных ветеринарных контрольных постов;

повышение эффективности работы санитарно-карантинных пунктов на государственной границе по профилактике и борьбе с инфекционными заболеваниями, предотвращению завоза их извне;

укрепление материально-технической базы территориальных центров санитарно-эпидемиологических экспертиз и ветеринарных организаций [2].

Укрепление сотрудничества между соседними странами в области снижения риска от стихийных бедствий будет содействовать безопасности и устойчивому развитию, поддерживая усилия ООН и других международных организаций по усилению регионального сотрудничества, исходя из принципов и приоритетов Хиогской и последующей Сендайской Рамочной Программы по снижению риска бедствий. Программы по снижению риска бедствий, на основе ратификации Парламентами двух государств межправительственного Соглашения, учредили Центр по чрезвычайным ситуациям и снижению риска стихийных бедствий в городе Алматы, Республика Казахстан. Данный Центр ставит перед собой следующие стратегические направления деятельности:

- усиление сотрудничества и взаимодействия с государственными структурами, донорскими агентствами, финансовыми учреждениями, агентствами Организации Объединённых Наций, Организациями Движения Красного Креста и Красного Полумесяца, академическими, научными и исследовательскими учреждениями, частным сектором, средствами массовой информации, другими международными и неправительственными организациями и заинтересованными сторонами;

- создание региональных систем раннего оповещения;
- оценка факторов риска крупномасштабных, трансграничных бедствий на региональном уровне и определение возможных социально-экономических последствий в случаях их возникновения;

- повышение квалификации экспертов и специалистов путем проведения специальных учений, консультаций, семинаров, тренингов, курсов обучения и других соответствующих мероприятий;

- создание банка данных Центра, содействие в унификации информационно-коммуникационных систем и баз данных кризисных центров компетентных органов государств региона, а также налаживание регулярного взаимообмена данными;

- содействие в разработке методических рекомендаций по оперативному руководству, проведению спасательных и гуманитарных

операций, восстановлению, реабилитации и реконструкции на основе международных стандартов, использования мирового опыта и передовой практики;

– повышение технического потенциала Центра в части оснащения многофункциональными системами, использующими технологии моделирования происходящих процессов, выработки решений и рекомендаций по вопросам ликвидации возникших чрезвычайных ситуаций.

Правительство Республики Казахстан в партнерстве с ПРООН и программой Европейской комиссии по оказанию помощи при чрезвычайных ситуациях (DIPESHO), предприняли шаги, благодаря которым потенциал противодействия стихийным бедствиям значительно возрос. В Казахстане ПРООН провел обучение людей, проживающих в зонах высокого риска и прилегающих территориях. Кроме того, совместно с жителями сел и городов разработаны «карты вероятностей стихийных бедствий». Полученные знания, несомненно, принесут еще большую пользу, если будут передаваться и распространяться среди широкой общественности.

В рамках этого сотрудничества среди различных учреждений города Алматы был организован конкурс на проверку готовности работников к стихийным бедствиям, а также проведены обучающие тренинги по оперативному реагированию на различные чрезвычайные ситуации. Лица, занимающие ответственные должности и принимавшие участие в этом проекте подчеркнули, что стали более осведомленными в этом вопросе и осознали необходимость постоянной готовности к действиям, что также им нужно больше думать о последствиях для тех людей, которыми они руководят.

Во время проекта участники были обучены практическим навыкам - как наложить шину или повязку, остановить кровотечение, как обработать рану или ожоги, как уложить раненого в безопасное для него положение. Эти знания помогут им спасти жизни своих сотрудников [3].

Цель организации таких проектов - показать что повышение стойкости к чрезвычайным ситуациям не является чем-то дополнительным или выборочным, - это ключевой показатель того, что страна находится на пути к устойчивому развитию».

Учитывая вышеизложенное, можно с уверенностью сказать что для государства постоянная готовность к чрезвычайным ситуациям и стремление к устойчивому развитию является насущной задачей.

Литература:

1. Официальный сайт по реализации учебников и учебных пособий [Электронный ресурс: <https://books.google.kz>];
2. Официальный интернет-ресурс Комитета по ЧС МВД РК [Электронный ресурс: <http://emer.gov.kz>];
3. Официальный сайт UNDP в Казахстане [Электронный ресурс: <http://www.kz.undp.org/content/kazakhstan>].

Сулайманова Ж.А.,

Студентка 1 курса магистратуры
Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: zhaniya9494@gmail.com

**Научный руководитель:
Павличенко Л.М.,**

д.г.н. профессор
Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби
г. Алматы, Казахстан
e-mail: lyudmila.pavlichenko@gmail.com

СТАНДАРТЫ ЗЕЛЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация: В статье рассмотрена тенденция развития зеленого строительства в Казахстане, представлена характеристика казахского национального стандарта зеленого строительства. Сделан анализ преимуществ и недостатков национального стандарта.

Ключевые слова: зеленое строительство, стандарты, Казахстан, BREEAM, LEED.

Sulaimanova ZH.A.,

Master course student
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: zhaniya9494@gmail.com

**Scientific adviser:
Pavlichenko L.M.**

Doctor of Science (Geography), Professor
Al-Farabi Kazakh National University
Almaty, Kazakhstan
e-mail: lyudmila.pavlichenko@gmail.com

GREEN BUILDING'S STANDARDS IN KAZAKHSTAN

Abstract: The article is presented the tendency of development of green building in Kazakhstan, the characteristic of the Kazakh national standard of green building is considered. Was maddened the analysis of advantages and disadvantages of the national standard.

Keywords: Green building, standards, Kazakhstan, BREEAM, LEED.

Всемирный опыт показывает, что рано или поздно страны начинают примыкать к процессу развития зеленого строительства.

Многие уже осознали, что переход на экологическое строительство имеет прямую экономическую выгоду и целесообразность. Например, если возводить новый город, который будет потреблять в два раза меньше электроэнергии, страна сэкономит на строительстве дополнительных мощностей и электростанций. Это, в свою очередь, потребует значительно меньших затрат на инфраструктуру, на обслуживание города. Плюс, государство существенно сократит расходы, связанные с решением экологических проблем, поскольку воздух будет чище, меньше питьевой воды будет расходоваться, меньше мусора сваливаться на полигонах.

Зелёное строительство (также Экологическое строительство, Экостроительство, Экодевелопмент) - это вид строительства и эксплуатации зданий, воздействие которых на окружающую среду минимально. Его целью является снижение уровня потребления энергетических и материальных ресурсов на протяжении всего жизненного цикла здания: от выбора участка по проектированию, строительству, эксплуатации, ремонту и сносу. [1, стр. 15].

Другой целью зелёного строительства является сохранение или повышение качества зданий и комфорта их внутренней среды. Эта практика расширяет и дополняет классическое строительное проектирование понятиями экономии, полезности, долговечности и комфорта [2].

Рынок зеленого строительства имеет богатую историю, движение по пропаганде зеленого строительства зародилось в начале 70-х годов XX века, когда появились первые экзотические частные дома, в которых были реализованы экологические подходы и использованы источники альтернативной энергии.

Со второй половины 70-х годов XX века началось строительство демонстрационных энергоэффективных зданий сформировалось понимание важности энергоэффективности на государственном уровне, возникла государственная поддержка частных инициатив. Были сформулированы цели и задачи зелёного строительства.

В 1990 году был внедрен стандарт BREEAM в Великобритании, в 1992 начало программы Energy Star в США. С 1993 по 1998 гг. - продвижение стратегии ресурсосбережения и рационального управления и пользования ресурсами, потребляемыми при строительстве зданий. В 1998 году зародилась система LEED. В 2002 произошло одно из самых значимых событий в сфере экологического

строительства, а именно был учрежден Всемирный совет по зеленому строительству [2].

Зеленые стандарты призваны ускорить переход от традиционного проектирования и строительства зданий и сооружений к устойчивому, которое проповедует следующие принципы: безопасность и благоприятные здоровые условия жизнедеятельности человека; ограничение негативного воздействия на окружающую среду; учет интересов будущих поколений.

В мировой практике принято говорить о «зеленом строительстве», соответственно, при сертификации принято придерживаться термина «зеленые здания». Энергоэффективность — это одна из характеристик зеленых зданий. Если здание потребляет очень мало энергии, оно может быть названо пассивным, а если производит энергии больше, чем потребляет - то активным [3].

В странах, где развивается зеленое строительство, создаются национальные стандарты, учитывающие социально-экономические и природные условия страны: законодательство, государственную политику в отношении энергоресурсов и экологии, климатические условия, степень осознания проблем энергоэффективности и экологичности профессиональными сообществами и населением.

Сутью развития национального стандарта является переформулирование только тех концептуальных рекомендаций общепризнанных систем экологической экспертизы объектов недвижимости, которые сможет ввести в практику национальный проектно-строительный сектор.

Развитием и внедрением Зеленых стандартов занимаются советы по Зелёному строительству, специально создаваемые некоммерческие организации [3].

Координация деятельности советов и других экологически ориентированных строительных и управляющих компаний осуществляется Международным Советом по зелёным зданиям, World Green Building Council (WorldGBC).

WorldGBC является некоммерческой организацией, деятельность которой заключается в донесении опыта лидеров строительной отрасли до других участников рынка и предоставлении международной дискуссионной площадки для обсуждения наиболее совершенных методов проектирования, строительства и архитектуры в рамках общепринятой концепции устойчивого развития территорий (общепринятым в концепции является признание приоритета «зеленых» решений в отрасли).

Казахстанский Совет по зеленому строительству принял решение о создании национального стандарта «Әмір». Система «Әмір», которая с 2016 года вводится в Казахстане, во многом схожа с международными стандартами сертификации зеленых зданий, такими как BREEAM, LEED, GREENSTAR, поскольку разрабатывалась на их основе. Оценка характеристик здания проводится примерно по таким же критериям, но национальная система разработана с учетом локальных проблем и задач, требования выставляются с учетом специфики Казахстана — климата, нормативных требований, ситуации на рынке и т. д.

Стандарт получился не таким требовательным, как международные, поскольку разработчики стремились не включать в него критерии оценки, требующие проведения дорогостоящих мероприятий. Но при этом, сертификация здания по стандартам системы «Әмір» будет достойным вызовом для девелоперов, потребует значительных усилий и фокуса для того, чтобы получить сертификат. На современном этапе экономического развития для Казахстана важно повысить энерго- и водозффективность, снизить выбросы CO₂, решить проблемы в сфере бытовых отходов.

«Әмір» — казахстанская система сертификации безусловно учитывает национальные задачи и нацелена способствовать их выполнению.

Четырехуровневая система сертификатов — платиновый, золотой, серебряный, бронзовый — делает ее доступной и применимой.

В системе нет сверхтребований. К примеру, в Германии, чтобы получить сертификат пассивного дома необходимо вывести здание на показатель теплопотерь не выше 15 кв.ч/м² в год. В Казахстане для многоквартирных жилых зданий этот показатель по СНиП не должен превышать 130–140 кв.ч/м² в год. Это означает, что если кому-то удастся построить здание, соответствующее германским требованиям, он получит максимальное количество оценочных баллов, но при этом на какое-то количество баллов может рассчитывать и здание, которое построено с показателями на 10–15% лучше требований СНиПов. [3].

Стандарт «Әмір» для многоквартирных жилых зданий.

Этот стандарт является первым в семействе стандартов «Әмір». Дальше на его основе будут разрабатываться стандарты для других типов зданий - от офисов и частных домов, до торговых центров, школ и больниц. В мире есть системы, в которых есть стандарты даже для тюрем. В стандарте «Әмір» для многоквартирных жилых зданий

оценка проводится по 10 категориям - энергия, вода, отходы, транспорт и т. д. Внутри каждой категории есть критерии оценки. Например, в категории Энергия есть критерий энергоэффективное освещение, за соответствие которому здание может получить 1 балл. А в категории Вода есть критерий водозаэффективное сантехническое оборудование, за который можно получить до 3 баллов. [4].

Всего в стандарте 10 требований обязательных для выполнения, 100 основных баллов и 10 бонусных, набрав от 40 до 49 баллов из 110, здание получает бронзовый сертификат. Чтобы повысить уровень необходимо будет набрать 50–59 баллов (серебро), 60–79 баллов (золото) или 80–110 (платина). Процесс сертификации будет состоять из четырех этапов. Первый — подача в электронном виде заявления и необходимой документации. Второй — предварительная сертификация. Когда по проекту подан полный пакет документов, получены ответы на все вопросы оценщика, и он дает свое заключение по баллам, здание может получить предварительный сертификат. Или сертификат проектной стадии. Третий — конечная сертификация. Конечный сертификат выдается, когда здание подтвердило реализацию всех мероприятий, предусмотренных проектом, здание уже введено в эксплуатацию и передано управляющей компании. Он выдается на 10 лет. Четвертый этап — верификация. Через 2 года с момента ввода в эксплуатацию, когда здание заселено и вышло на полную мощность, эксперт KazGBC проведет аудит соответствия проектных и фактических характеристик здания. [3].

Перспективы перехода Казахстана к зеленому строительству

Наша задача на сегодняшний день - строить здания немного лучше тех, которые строятся сейчас, и понемногу повышать эту планку. Вопрос экономии для нас не менее важен, чем забота об окружающей среде.

Поэтому в стандарте не делается упор на внедрение дорогих инноваций. Мы не ставим задачу внедрять космические технологии, типа замкнутого цикла использования воды, а стремимся продвигать недорогие, но эффективные решения, такие как сантехника с экономным расходом воды, сбор дождевой воды для полива территорий, мытья улиц. Такие решения могут применяться повсеместно, если обратить на них внимание общественности. При этом, у нас конечно же предусмотрены баллы за применение инноваций. То же касается использования альтернативных источников энергии.

Совет по «зеленому» строительству KazGBC будет разрабатывать курс подготовки специалистов в сфере зеленого

строительства. В перспективе планируется передать данный курс на уровень учебных центров и учебных заведений, предоставив им на своей базе проводить обучение таких специалистов. После чего нашей задачей будет проверка качества обучения. Если выпускник подготовлен должным образом, мы аккредитуем его для работы с нашей системой сертификации. Такие специалисты смогут предоставлять консультации по сертификации зеленых зданий. [4].

Важно подчеркнуть, что динамика перехода Казахстана к зеленому строительству во много будет зависеть от государственной поддержки, от того, какие стимулы будут двигать к тому, чтобы застройщики и инвесторы смотрели с интересом на индустрию зеленого строительства и на сертификацию. Строительство зелёных домов в Казахстане только начинает набирать обороты, поэтому судить об их реальной эффективности сложно.

Возможно, что после введения национального стандарта сертификации и реализации первых проектов преимущества и недостатки строительства энергоэффективных зданий для нас станут более очевидны. Если участники рынка будут видеть в зеленом строительстве не только выражение своей ответственности перед обществом, но и долгосрочные экономические выгоды, то они будут осознанно инвестировать больше и зарабатывать больше.

Литература:

1. Лунц Л. Б. / «Городское зеленое строительство». 1974 / М-Наука
2. Свободная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ Зеленое_строительство/](https://ru.wikipedia.org/wiki/Зеленое_строительство/) (дата обращения: 16.05.2017)]
3. Азымханов Д. Х., «Өмір» - зеленые стандарты строительства в Казах-стан» / Журнал «Forbes Kazakhstan» № 18 (7) / 2015
4. Официальный сайт Казахстанского Совета по зеленому строительству KazGBC [Электронный ресурс: <http://www.kazgbc.kz/> (дата обращения: 18.05.2017)]

**Секция
«Человеческие ресурсы:
основа устойчивого развития России»**

Ответственный редактор

В.Н. Пуляева,

к-т экон. наук, старший преподаватель кафедры
«Управление персоналом и психология» Финансового университета

Овчинникова Ю.Е.,

канд. психол. наук
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
г. Москва, Россия
borjulia@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ НА ДОЛГОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ⁷

***Аннотация:** в статье представлены результаты исследования ценностных ориентаций и личностных характеристик на отношение к долгам и кредитное поведение. Показано, что ценностные ориентации влияют в первую очередь на эмоциональное отношение к долгу. Экстравертированные и интровертированные установки влияют на возникновение риск в отношении различных видов долга.*

***Ключевые слова:** долговое поведение, кредитное поведение, ценностные ориентации, личностные особенности.*

Ovchinnikova Yu.E.,

PhD
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
borjulia@mail.ru

INFLUENCE OF PERSONAL FEATURES AND VALUABLE ORIENTATIONS ON DEBT BEHAVIOR OF THE PERSON

***Abstract:** The article presents the results of the study of value orientations and personal characteristics on the attitude towards debts and credit behavior. It is shown that the value orientations influence first of all the emotional attitude to the debt. Extraverted and introverted installations affect the occurrence of risk in relation to various types of debt.*

***Keywords:** debt behavior, credit behavior, value orientations, personal characteristics.*

Актуальность изучения роли социально-психологических характеристик в долговом поведении определяется ростом задолженностей среди населения в последние годы. Говоря о современной экономической ситуации в России, необходимо

⁷ Исследование проводилось при поддержке РГНФ (грант № 15-06-10710а, «Влияние ценностно-смысловых ориентаций личности на чувство долга и типы долгового поведения в условиях экономической сделки»)

обратиться к данным статистики. На 1 февраля 2017 года долг россиян перед финансовыми учреждениями составил 10,7 трлн. рублей. Объем задолженности физлиц по банковским кредитам за прошлый год сократился всего на 0,3%, или на 37 млрд. рублей по сравнению с прошлым годом. Большую часть 2016 года рынок розничного кредитования восстанавливался после значительного спада в 2015 году, поясняют эксперты. По итогам первого месяца 2017 года тренд продолжился. В результате темп прироста кредитной задолженности достиг в годовом выражении 1,9%, или около 200 млрд. руб. Сложившаяся ситуация требует подробного изучения экономических и психологических факторов и механизмов долгового поведения.

В предыдущих работах мы рассматривали психологическую природу долгового поведения и выделили ряд факторов, способствующих накоплению долгов, а именно: личностные факторы (импульсивность, склонность к риску, чрезмерный оптимизм), прокрастинация, неопределенность сроков и их отдаленность от настоящего момента времени, принадлежность долга конкретному человеку или группе (организации), общее состояние активов, рамочные эффекты и стратегия «выигрыш/проигрыш» [1, 2].

Фактором, сдерживающим импульсивное поведение, является самоконтроль. Рассмотрим это психическое явление более подробно. Самоконтроль относится к попыткам перебороть или изменить свою обычную, доминирующую реакцию и прекратить нежелательное поведение. Таким образом, преодоление вредных привычек, сопротивление искушениям и поддержание самодисциплины являются проявлениями способности контролировать себя. Утверждается, что отсутствие самоконтроля является причиной большинства социальных и личных проблем. Существует эмпирическое доказательство индивидуальных различий в возможностях самоконтроля: некоторые люди лучше, чем другие, способны контролировать свои мысли и эмоции, противостоять искушению, не выходить из себя, и так далее.

Идея о том, что психологические факторы могут играть более важную роль в объяснении долгов, чем экономические факторы, стала поводом для широкой дискуссии. Например, Уэбли и Нуис (2001) утверждали, что временные предпочтения и самоконтроль являются важными психологическими факторами, определяющими, попадет потребитель в долги или нет. Наибольший риск попасть в долговую яму имеют потребители, ориентированные на настоящее (живущие сегодняшним днем) и обладающие слабым самоконтролем. Поддерживая эту точку зрения, Майер и Шпренгер (2010) сообщили о

положительной связи между нетерпеливостью (то есть проблемой контроля над импульсами) и использованием кредитных карт. Было также показано, что оплата кредитной или дебетовой картой может затруднить самоконтроль в процессе покупки и зачастую создает ложную иллюзию контроля над тратами. Было установлено, что вера в себя, выработанная в детстве, предсказывает различия в просрочках по кредитам и коммунальным счетам в будущем. Вера в себя связана с ожиданиями будущего успеха и может быть интерпретирована как важная предпосылка достижения поставленных целей, что, в свою очередь, требует самоконтроля.

В нашем исследовании мы предприняли попытку изучить различие в представлениях о долгах и кредитах на примере игровой модели, выявить взаимосвязь между личностными особенностями и различными стратегиями долгового поведения, а также исследовать влияние ценностных ориентаций на отношение к долгам и кредитам. В качестве испытуемых выступили студенты Финансового университета при правительстве РФ, всего 146 человек. Методики исследования: эксперимент, моделирующий стратегию принятия решения о заимствовании денежных средств, авторская методика исследования долгового поведения, 16-факторный личностный опросник Кеттелла, для исследования ценностных ориентаций был использован опросник Ш. Шварца «Ценностные ориентации личности» (в адаптации В. Н. Карандашева). Полученные данные были обработаны с помощью статистического анализа.

На первом этапе исследования была разработана методика диагностики кредитного поведения, которая представляет собой опросник. В опросник включены 25 утверждений, отражающие установки по отношению к долгам и кредитам, ценностные ориентации и эмоционально-мотивационный компонент. С помощью процедуры факторного анализа было выделено четыре шкалы: «долговая тревожность», которая означает наличие страха потерять контроль над ситуацией в случае, когда есть долг или кредит (6 пунктов), альфа Кронбаха 0,7; «долговая толерантность», означающая терпимое отношение к наличию долгов и уверенность в том, что кредит упрощает жизнь и помогает использовать все возможности (6 пунктов), альфа Кронбаха 0,6; «денежный оптимизм», определяющий уверенность в том, что необходимо надеяться на удачу в деньгах, что деньги могут появляться случайным образом и кредит для этого брать нет необходимости (7 пунктов), альфа Кронбаха 0,8; «долговая экстернальность», означающая надежду на то, что про долг могут

забыть и его можно будет не выплачивать (6 пунктов), альфа Кронбаха 0,6. Результаты опросника были сопоставлены с результатами методики «Ценностный ориентации личности». Как показал корреляционный анализ, шкала «Денежный оптимизм» имеет взаимосвязи с ценностью власти ($r=0,387$; $p\leq 0,05$), ценностью достижения ($r=0,377$; $p\leq 0,05$), ценностью самостоятельности ($r=0,365$; $p\leq 0,05$) и ценностью гедонизма ($r=0,346$; $p\leq 0,05$). Шкала «Долговой тревожности» имеет отрицательную взаимосвязь с ценностью самостоятельности ($r=-0,362$; $p\leq 0,05$). Таким образом, ценностные ориентации влияют скорее на эмоциональное отношение к долгу, нежели на принятие решения о том, нужно ли брать долг и как им распорядиться.

На втором этапе был проведен эксперимент. Участники эксперимента принимали решения в ситуации, основанной на классической задаче из теории принятия решений. Были использованы разные установки о заимствовании денежных средств. В инструкции 1 говорилось о долге другому лицу: «Что вы предпочтете: А) взять в долг 4000 долларов, при этом есть 20% вероятность, что их не надо возвращать либо В) взять в долг 3000 долларов, при этом вернуть их необходимо со 100% вероятностью». (Математическое ожидание величины долга при выборе А составляет 3200 долларов). Далее сумма долга в случае А увеличивалась и испытуемые делали выбор при других величинах.

В инструкции 2 говорилось о заимствовании средств в банке, то есть речь шла об институциональном займе: «Представьте, что Вы берете кредит в банке. Что вы предпочтете: А) взять в кредит 4000 долларов, при этом есть 20% вероятность, что их не надо возвращать либо В) взять в кредит 3000 долларов, при этом вернуть их необходимо со 100% вероятностью». Далее величина кредита в случае А линейно увеличивалась. Результаты исследования показали, что при принятии решения о заимствовании 4000 долларов, большая часть испытуемых предпочла взять эти деньги в кредит, нежели заимствовать у некоего лица. Одна при возрастании суммы предполагаемого заимствования происходил сдвиг к риску в ситуации, когда речь идет именно о долге, а не о кредите. Можно сказать, что заимствование у некоего лица связано с большей вероятностью невозврата денежных средств и неопределенностью, чем получение денег в кредит в банке.

При исследовании взаимосвязи между склонностью к риску в отношении долга и заимствования в банке и личностными характеристиками испытуемых. Группа испытуемых была разделена на

две части: имеющие склонность к риску в отношении долга перед другими лицами и имеющие склонность к риску в отношении долга перед банком. В процессе анализа и сопоставления результатов личностного опросника Кеттелла у обеих групп были выявлены различия в проявлении фактора А (добросердечность). Эти различия имеют значимость на уровне тенденции $t=-4,041$ ($p \leq 0,05$). Можно сказать о том, что к риску в отношении долга перед другим лицом большую склонность имеют люди открытые и общительные, которые стремятся переживать яркие эмоции, склонны откликаться на различные события. В то время как к риску в отношении институционального долга (перед банком) большую склонность проявляют люди необщительные, скептически настроенные по отношению к другим. Выявлены различия в двух группах испытуемых по фактору F (жизнерадостность), которые оказались значимыми на уровне тенденции $t=-3,873$ ($p \leq 0,05$). В связи с чем можно сказать, что к риску в отношении долга перед другими имеют большую склонность люди, которые обладают следующими характеристиками: склонность к авантюрам, жизнерадостность, частые перемены интересов и настроений, беспечность. К риску в отношении долга перед банком (институционального) более склонны молчаливые, скрытные люди, обращенные внутрь себя, имеющие пониженный фон настроения. Таким образом к риску в отношении долга перед другими людьми большей склонностью обладают люди с преобладанием экстравертированных установок личности, а к риску в отношении к институциональному долгу большей склонностью обладают люди с преобладанием интровертированных установок.

В ходе статистического анализа результатов методики исследования ценностных ориентаций не было выявлено различий между предпочитающими стратегию заимствования у некоего лица либо стратегию институционального заимствования. В процессе анализа результатов были получены некоторые различия у мужчин и женщин в стратегиях заимствования и их взаимосвязи с ценностными ориентациями. Мужчины, предпочитающие идти на риск и выбирать стратегию А при заимствовании денег в банке, обладают более выраженной ценностью универсализма ($t=3,577$, $p \leq 0,05$). В то время как женщины с выраженным проявлением ценности власти имеют тенденцию выбирать стратегию В, то есть не иметь намерения идти на риск, когда ситуация связана с принятием решения о заимствовании у частного лица ($t=-3,111$, $p \leq 0,01$).

Можно сделать вывод о том, что в обыденном представлении понятие долга связано с большей возможностью невозврата, чем понятие кредита. При этом к невозврату (рisku) в отношении долга перед другим лицом большей склонностью обладают люди с экстравертированными установками личности, в то время как возможность невозврата кредита больше может проявляться у людей с интровертированными установками личности. Ценностные ориентации влияют скорее на эмоциональное отношение к долгу, нежели на принятие решения о том, нужно ли брать долг и как им распоряжаться.

Самоконтроль является общим психологическим ресурсом, который необходим для контроля над (нежелательными) мыслями, чувствами, импульсами, и поведением. Концепция самоконтроля как общего психологического ресурса дает возможность проводить психологические интервенции для развития самообладания. Усиление самоконтроля может помочь ослабить пристрастие к покупкам и склонность к аккумуляции долгов.

Литература:

1. Гагарина М.А., Мужичкова Ю.Е. Методологические проблемы исследования долгового поведения // В сборнике: Бизнес-анализ и поведенческая экономика Межвузовский сборник научных трудов и результатов совместных научно-исследовательских проектов. Москва, 2015. С. 22–35.
2. Гагарина М.А., Павлова О.Е. Ограниченная рациональность и долговое поведение работающих и неработающих россиян // Социальная политика и социология: междисциплинарный научно-практический журнал. М., 2013, №3. С. 251-265.
3. Лебедев А.Н., Мужичкова Ю.Е. Экономическая психология в современном мире // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2012. № 4 (8). С. 119-123.
4. Мужичкова Ю.Е. Социально-психологические механизмы принятия решений о денежном заимствовании // Экономико-психологические проблемы принятия экономических решений в условиях глобальных изменений Материалы Всероссийской научной конференции. 2015. С. 109-112.

Пуляева В.Н.,

к.э.н.
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: 8.kharitonova@gmail.com

Гибадуллин А.А.,

к.э.н.
НИУ «МЭИ»,
НОУ ВО «Московский технологический институт»
г. Москва, Россия
e-mail: 11117899@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

***Аннотация:** В статье представлены основы становления и развития Евразийского экономического союза. Проведенное исследование о социально-экономическом положении государств-членов Евразийского экономического союза показало, что наиболее благоприятные условия для жизни наблюдаются в Российской Федерации. В результате чего, в завершении публикации сделан вывод о необходимости совершенствования механизмов движения рабочей силы на евразийском экономическом пространстве.*

***Ключевые слова:** Евразийский экономический союз, рабочая сила, национальные государства, социально-экономические показатели, трудовая миграция.*

Puliaeva V.N.,

candidate of economic sciences
Financial University under the Government of the
Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: 8.kharitonova@gmail.com

Gibadullin A.A.,

candidate of economic sciences
National Research University «MEI»
Moscow, Russia
e-mail: 11117899@mail.ru

PECULIARITIES OF LABOR MIGRATION IN THE FRAMEWORK OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION

***Abstract:** The article presents the foundations of the formation and development of the Eurasian Economic Union. The study on the socio-economic situation of the member states of the Eurasian Economic Union has shown that the most favorable living conditions are observed in the Russian Federation. As a result, in conclusion a conclusion was made about the need to improve the mechanisms of labor flows at the Eurasian level.*

***Keywords:** Eurasian Economic Union, labor force, national states, socio-economic indicators, labor migration.*

Интеграционные процессы в мире активно начали протекать еще во второй половине XX века, когда государства пытались объединиться под общим началом посредством заключения взаимовыгодных экономических соглашений. Объединение в различные Союзы в настоящее время наблюдается повсеместно, несмотря на это, не все они продолжают свое эффективное функционирование и реализуют намеченные планы. Для Российской Федерации важным этапом в этом направлении являлось создание Содружества Независимых Государств, которое было учреждено сразу после распада Советского Союза. Это объединение побудило лидеров национальных государств объединиться под общим интеграционным началом, которое должно было стать сильным и эффективным механизмом реализации задуманных планов на международной арене каждым государством, входящим в состав СНГ. Однако объединенный блок не осуществил намеченные цели, и фактически Содружество является статусной, а не рациональной международной организацией, под ее эгидой собираются лидеры государств и выстраивают общую позицию по некоторым вопросам, но, к сожалению, за последние годы не наблюдалось прорывных действий на площадке СНГ.

Следующей попыткой объединения под общим историческим началом было заложено Н. Назарбаевым в 1994 году, когда он предложил создать некий экономический союз из стран бывших советских республик. Интеграционное объединение фактически перескочило ступеньку создания зоны свободной торговли, и сразу, был сформирован Таможенный союз Республики Беларуси, Республики Казахстан и Российской Федерации. Следующим этапом являлось создание Евразийского экономического пространства, которое переросло в 2014 году в Евразийский экономический союз (ЕАЭС) Республики Армении, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Республики Кыргызстан и Российской Федерации [3, стр. 9].

Формирование Евразийского экономического союза основано на опыте Европейского союза, но не стоит забывать, что постсоветские государства отличаются от европейских стран, во-первых, своим конституционным строем, во-вторых, уровнем социально-экономического развития, в-третьих, процедурами взаимодействия между собой и другими странами мира. Еще одной отличительной особенностью является практически полное доминирование Российской Федерации, так, например, на долю России приходится около 80% экономического потенциала, населения и территории стран ЕАЭС. Если в наднациональном органе Таможенном союзе Республики Беларуси, Республики Казахстана и Российской Федерации голоса при принятии решений распределялись согласно финансированию наднационального бюджета, то в Евразийском экономическом союзе все страны имеют одинаковое количество голосов и равноправно могут влиять на принятие решений.

Основными целями создания Евразийского экономического союза является следующее:

- обеспечение стабильности и безопасности национальных экономик [9, стр. 215];
- повышение уровня жизни населения государств-членов ЕАЭС;
- создание общих рынков товаров и услуг, капитала и трудовых ресурсов с целью повышения конкуренции на национальном уровне;
- удовлетворение спроса на продукцию нефтегазового сектора в рамках формирования общих рынков топливно-энергетических ресурсов [2, стр. 81];
- модернизация и кооперация во всех сферах деятельности для повышения эффективности национальных производств на глобальном рынке товаров и услуг [5, стр. 24];

- повышение эффективности рыночных механизмов и развитие конкуренции на национальных и общих рынках;
- формирование механизмов с целью перехода национальных экономик на инновационный путь развития [4, стр. 163].

Таким образом, можно сделать вывод, что создание ЕАЭС направлено на повышение эффективности национальных экономик и уровня жизни населения.

Одной из составляющих любой международной интеграции является упрощение трудовой миграции, которая способствует:

- повышению благосостояния граждан государств-членов ЕАЭС [8, стр. 167];
- перетку человеческих ресурсов;
- появлению относительно дешевой рабочей силы в странах-реципиентах;
- сокращению издержек производства;
- снижению безработицы и социальной напряженности в странах-донорах;
- получению валютных переводов от мигрированной рабочей силы;
- поступлению в национальный бюджет дополнительных отчислений [1, стр. 215; 7, стр. 55].

Можно сделать вывод, что свободное движение рабочей силы повышает эффективность национальных экономик. В этой связи, актуальным представляется рассмотреть социально-экономические показатели государств-членов ЕАЭС с целью определения потенциальных возможностей и проблем в сфере трудовой миграции.

Рассмотрим показатели валового внутреннего продукта на душу населения (рисунок 1).

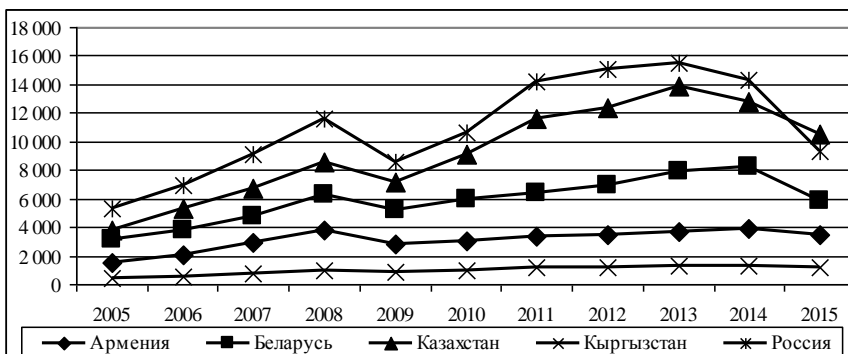


Рис. 1. Валовой внутренний продукт на душу населения, долларов США [6]

Представленный рисунок свидетельствует о существенном различии между странами показателя ВВП на душу населения, так, например, в Российской Федерации и Республике Казахстан он находился в 2015 году на уровне 10 000 долл. США, а в Республике Кыргызстан и Республике Армения не превысил отметку в 1200 и 3600 долл. США соответственно.

Далее, рассмотрим показатели безработицы в государствах-членах ЕАЭС (рисунок 2).

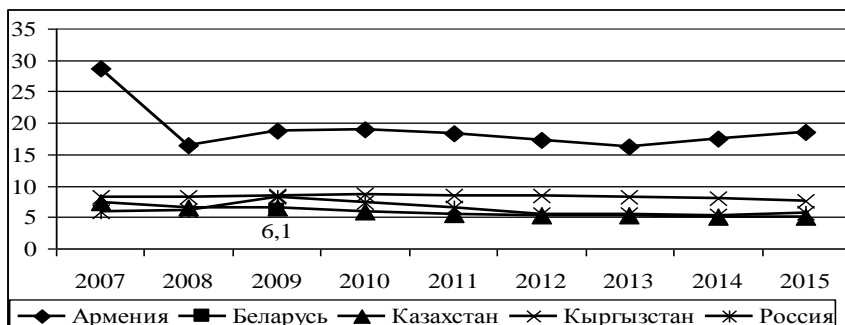


Рис. 2. Численность безработных, в процентах к экономически активному населению [6]

Из рисунка видно, что наибольшее количество безработных граждан в Республике Армения, их число достигает 20 процентов от общего количества экономически активного населения. Наименьший уровень безработицы наблюдается в Республике Казахстан и Российской Федерации.

Наиболее интересным, представляется проанализировать минимальный размер оплаты труда в странах-участницах ЕАЭС (рисунок 3).

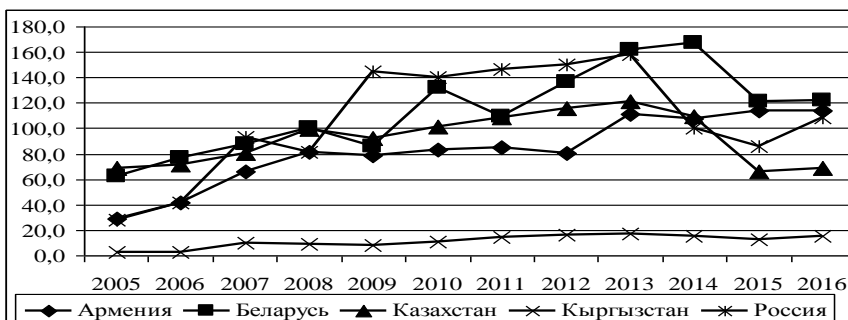


Рис. 3. Минимальный размер оплаты труда, в долларах США [6]

График свидетельствует о том, что в 2016 году в Республике Кыргызстан минимальный размер оплаты труда составил 15,3 долл. США, а в Республике Казахстан – 68,5 долл. США. Вместе с тем, В республике Армения, Республике Беларусь и Российской Федерации данный показатель превысил в 100 долл. США.

Далее рассмотрим среднемесячную заработную плату (рисунок 4).

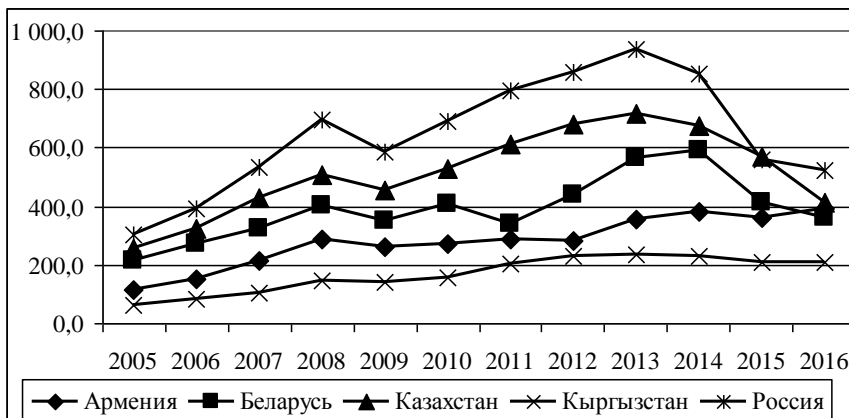


Рис. 4. Среднемесячная номинальная заработная плата, долларов США [6]

Максимальные показатели среднемесячной заработной платы наблюдаются в Российской Федерации, в 2016 году он составил 526 долл. США, при этом, в 2013 году он достигал 936 долл. США, что в несколько раз выше показателей Республики Армения, Республики Беларусь и Республики Кыргызстан. Значительное снижение данного показателя в России за последние три года связано с обвалом курса рубля, что привело к значительному оттоку иностранной рабочей силы из страны, поскольку работать в РФ стало относительно невыгодно.

Далее, представим показатели международной миграции (рисунок 5).

Важнейший показатель, который характеризует saldo международного движения рабочей силы, свидетельствует об оттоке населения из Республики Армения, Республики Казахстан и Республики Кыргызстан, а приток рабочей силы наблюдается в Российскую Федерацию и Республику Беларусь.

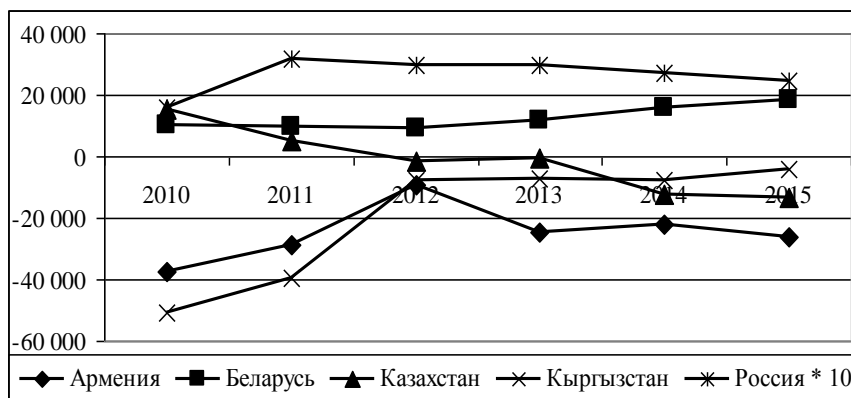


Рис. 5. Сальдо международной миграции (+приток, - отток), человек [6]

Проведенный анализ свидетельствует о том, что в Российской Федерации складывается наиболее благоприятная ситуация для притока рабочей силы в рамках созданного Евразийского экономического союза, однако, принятые Соглашения и Договоры по развитию ЕАЭС предусматривают взаимное движение трудовых ресурсов, что, не наблюдаются. Во многом это связано с неоднородным уровнем социально-экономического развития стран-участниц Союза, а также их национальными и культурными отличиями, препятствующими свободному обмену рабочей силы.

Следует также отметить, что в Киргизии трудовую эмиграцию в Российскую Федерацию рассматривают как способ решения социально-экономических проблем [9]. Как видно из рисунка 5, именно в этой стране средняя заработная плата находится на самом минимальном уровне в ЕАЭС.

Вместе с тем, как полагают ведущие специалисты в данной области [10-12], Российская Федерация нуждается в дополнительном притоке рабочей силы. Именно поэтому для иностранных граждан из государств, входящих в состав ЕАЭС, введены льготные условия получения права работы на территории России. Однако в настоящий момент не разработаны механизмы, позволяющие стимулировать приток не только низкоквалифицированной рабочей силы, но и дипломированных специалистов в такие сферы хозяйственной деятельности, как текстильное и швейное производство, транспорт и связь, а также здравоохранение и предоставление социальных услуг, которые по данным официальной статистики больше всего нуждаются в трудовых ресурсах [13]. Также целесообразно управлять потоками

трудовой миграции, разгружая Центральный федеральный округ и перенаправлять приезжающих в те регионы, где остро требуется рабочая сила, например – Дальневосточный округ, особенно Камчатский край, где по данным Росстата наблюдается максимальная потребность организаций в работниках для замещения вакантных мест – 5,6 % к общему числу рабочих мест по региону.

Таким образом, странам-участницам целесообразно в процессе расширения и укрепления Евразийского экономического союза обеспечить дальнейшее совершенствование механизмов регулирования трудовой миграции, стимулирование взаимно направленных потоков рабочей силы и их наиболее эффективное распределение на территории отдельно взятых государств и всего Союза в целом.

Литература:

1. Андреева Т.Е. Управление знаниями: хрестоматия, 2-е изд. / пер. с англ. под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб. Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 514 с.
2. Гибадуллин А.А., Пуляева В.Н. Современные механизмы инновационного развития промышленности России. – Москва: Государственный университет управления, 2016. – 159 с.
3. Гибадуллин А.А., Борталевич С.И. Формирование Общего рынка электрической энергии Евразийского экономического союза: перспективы и проблемы // Энергетика Татарстана. – 2016. – № 2 (42). – С. 9-13.
4. Гибадуллин А.А. Внутренняя торговля энергетическими ресурсами стран Евразийского экономического союза // В сборнике: Инновационное развитие российской экономики IX Международная научно-практическая конференция. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова; Российский гуманитарный научный фонд. – 2016. – С. 163-165.
5. Гибадуллин А.А. Механизмы устойчивого развития отрасли // Международный научный журнал. – 2012. – № 4. – С. 23-27.
6. Евразийский экономический союз в цифрах: краткий статистический сборник. – Москва: Евразийская экономическая комиссия, 2017. – 204 с.
7. Харитонов В.Н. Управление знаниями как инструмент обеспечения стратегической конкурентоспособности // Финансы и кредит. – 2013. – № 31(559). – С. 54-60.
8. Харитонов В.Н. Формирование системы управления корпоративными знаниями как фактор устойчивого развития организации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2011. – №4 (127). – С. 165-169.

9. Бердаков Д. Трудовая миграция в рамках Евразийского союза на примере Киргизии: статус-кво, сценарии развития, рекомендации [Электронный ресурс: <http://tabula.su/exussr/trudovaya-migracziya-v-ramkah-evrazijskogo-soyuza-na-primere-kirgizii-status-kvo,-sczenarii-razvitiya,-rekomendaczii.html> (дата обращения 16.05.2017)]
10. Трудовая миграция в ЕАЭС на начало 2016 года (доклад ЕАК) [Электронный ресурс: <http://evrazklub.ru/analitik/trudovaya-migratsiya-v-eaes-na-nachalo-2016-goda-doklad-eak.html> (дата обращения 16.05.2017)]
11. Новиков А.В. Возможности РФ и ЕАЭС в регулировании трудовой миграции // Science Time. – 2015. - №5 (17) – С. 303-306.
12. С. Рязанцев. Трудовая миграция из Центральной Азии в Россию в контексте экономического кризиса [Электронный ресурс: <http://www.globalaffairs.ru/valday/Trudovaya-migratciya-iz-Tcentralnoi-Azii-v-Rossiyu-v-kontekste-ekonomicheskogo-krizisa-18333> (дата обращения 16.05.2017)]
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения 16.05.2017)]

Осипова О.С.,

проф., д.с.н.
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: ososipova@fa.ru

Киселева М.М.,

Магистрант, 2 курс
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: mariaakiseleva@mail.ru

РЫНОК КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ

***Аннотация:** В статье анализируется динамика рынка корпоративного обучения в России. На основе метода контент-анализа были получены эмпирические данные, которые в совокупности с результатами, опубликованными рядом консалтинговых компаний, позволили более системно представить современное состояние и перспективы развития рынка корпоративного обучения в России.*

***Ключевые слова:** Корпоративное обучение, корпоративный университет, электронное обучение, рынок корпоративного обучения.*

Osipova O.S.,

prof., Doctor of Science
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: ososipova@fa.ru

Kiseleva M.M.,

Master's degree student, 2st year
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: mariaakiseleva@mail.ru

THE MARKET OF CORPORATE TRAINING IN RUSSIA

***Abstract:** In the article the dynamic of the market of corporate training in Russia is analyzed. The empirical data was obtained on the basis of the content analysis method which together with the results published by a number of the consulting companies allowed to present a more systemic picture of the current state and prospects of development of the market of corporate training in Russia.*

***Keywords:** Corporate training, corporate university, electronic training, market of corporate training.*

Термин «корпоративное обучение» был впервые применен в 1981 г. Наиболее точным, на наш взгляд, достаточно устоявшимся можно считать следующее определение: «корпоративное обучение – это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменение поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации» [1].

Первый корпоративный университет в России был создан в 1999 г. в посткризисный период компанией «Вымпелком». Компания очень нуждалась в высококвалифицированных кадрах, повышении эффективности сотрудников высшего и среднего звена, а также их лояльности для уменьшения текучести кадров [2]. Позже были созданы Корпоративные университеты на базе «Лукойл», «РЖД» и «Газпром» [3]. Эти корпоративные университеты развиваются и существуют до сих пор. Процесс создания российских корпоративных университетов происходил значительно позже их западных аналогов, «пик» создания корпоративных университетов пришелся на 2000-е [4]. Безусловным лидером в системе российского корпоративного обучения в настоящее время является Сбербанк. АНО «Корпоративный университет Сбербанка» был создан в 2012 году и является 100% дочерней организацией ПАО «Сбербанк». Это единственный университет из всех представителей корпоративного образования в России вступил в четыре международных ассоциации корпоративных университетов – EFMD, ATD, ECLF, GlobalCCU. Только он один из России входит в число Executive Corporate Learning Forum (ECLF) [5], который представляет собой сообщество топ-менеджеров 60 крупных глобальных корпораций, стратегически ответственных за создание организационных возможностей и стимулирование, изменение и трансформацию масштабных процессов обучения. Форум включает в себя в настоящее время руководителей высшего звена из более чем 60 крупных корпораций.

Работа российских корпоративных университетов нашла международное признание. В 2017 году корпоративные университеты компаний МТС и Сбербанк получили награды Global Council of Corporate Universities (GlobalCCU) [5] – Глобального совета корпоративных университетов, который объединяет директоров корпоративных образовательных учреждений по всему миру и разрабатывает различные модели корпоративного образования. GlobalCCUAwards – престижная премия для корпоративных университетов, позволяющая выявить лучших провайдеров корпоративного образования в различных номинациях.

В 2005 году было проведено исследование исторически сложившихся форм корпоративного образования в России [6]. Данная классификация с некоторыми поправками актуальна и на сегодняшний день: структурное подразделение организации; ассоциация; консорциум; онлайн-обучение. Первая форма – структурное подразделение организации – была характерна для таких западных компаний McDonalds, Coca-Cola, Motorola и др., которые первыми пришли на российский рынок. Учитывая их успешный опыт, ОАО «Вымпелком» также создало свое структурно образовательное учреждение – Корпоративный университет.

Позже появились и другие формы корпоративного образования. Примером консорциума является консорциум «Менеджмент-технологии» во главе с МИФИ, участвующей в Президентской программе развития управленческих кадров в атомной отрасли. С развитием Интернета в России начинают активно развиваться онлайн-курсы. В основе данной формы университетов используется технология E-learning. Примером такого корпоративного обучения является компания Русал [7]. У данной компании есть портал СДО (дистанционного обучения), где обучаются сотрудники. Такой вариант обучения удобен для крупных компаний с разветвленной системой обучения, когда сотрудникам отдаленных филиалов проблематично присутствовать очно на занятиях. Чаще всего обучение является мультимедийным с использованием вебинаров, интерактивных игр и тестов. Результаты сохраняются как для сотрудника, так и для HR-менеджера, что удобно в планировании дальнейших курсов и карьеры.

На сегодняшний день российский рынок корпоративного образования в России достаточно обширен, однако точное количество корпоративных университетов и центров выявить сложно, так как некоторые компании не публикуют открытые данные о них.

В 2014 году информационным агентством «Ведомости» были представлены результаты исследования рынка L&Dв России [8]. В целом, российский рынок корпоративного образования развивался достаточно динамично. Если в 2007 году его объем составлял 47,1 млрд. руб, то в 2014 году он увеличился до 52,4 млрд. руб. (рисунок 1.) При этом развитие корпоративного образования происходило весьма неравномерно и напоминало «качели». Например, в 2013 году рынок корпоративных образовательных услуг «сжимался» до размера 2011 года.

Соотношение количества слушателей корпоративного обучения на одного преподавателя, занимающегося обучением и развитием сотрудников в организации, увеличилось за анализируемые годы в два раза и составило в 2014 году 400 человек на 1 преподавателя.

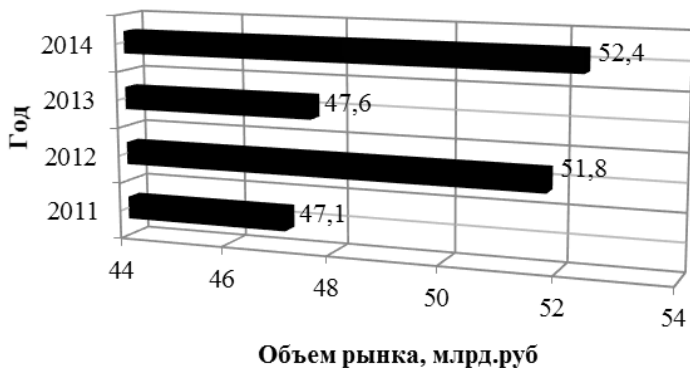


Рис. 1. Объем рынка корпоративного обучения 2011–2014 гг.⁸

Расходы на обучение и развитие одного сотрудника с 2007 по 2014 гг. снизились на 32,8% по отношению к 2007 году, и составили в 2014 году 9744 руб., что показывает уменьшение расходов на обучение (рисунок 2). Приведенные данные позволяют сформулировать значимую проблему корпоративного обучения, суть которой в том, что запросы компаний перманентно растут, а расходы на обучение постоянно снижаются.

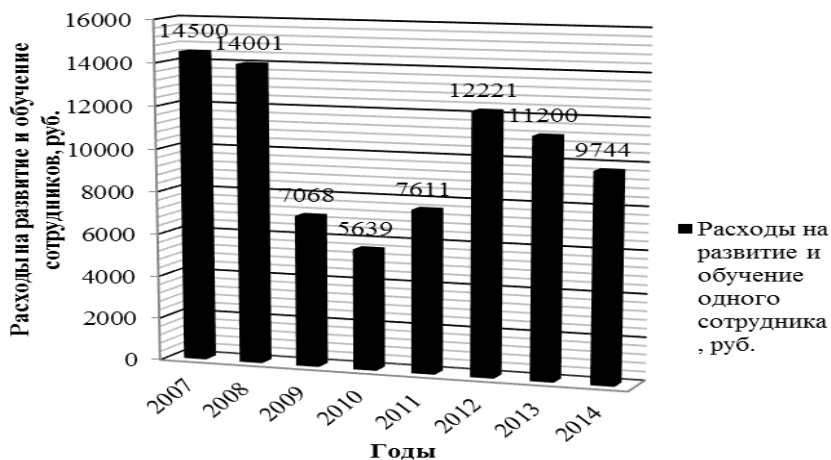


Рис. 2. Динамика расходов на развитие и обучение одного сотрудника 2007–2014 гг.⁹

⁸ Составлено авторами на основе данных исследования Core Learning Industry Index'14 [9].

⁹ Составлено авторами на основе данных исследования Core Learning Industry Index'14 [9].

Для изучения рынка корпоративного образования в России в условиях крайне скудных статистических данных было принято решение провести исследование корпоративных университетов с помощью метода количественного контент-анализа. Данный метод позволяет переводить текстовую и графическую информацию в количественные показатели [10, стр.4]. В ходе данного метода выделяются единицы, характеристики, которыми обладают данные единицы, единицы счета и выборочная совокупность. Единицы счета обрабатываются и на выходе получают количественные данные, которые отображают закономерности для дальнейших выводов.

Всего в марте 2017 года было изучено 15 корпоративных сайтов: Сбербанк, РЖД, Газпром Нефть, Росатом, Русгидро, Вымпелком, Татнефть, МТС, Альфа-банк, Ростелеком, Северсталь, МГТС, НЛМК, Норильский никель, Русал. Из перечисленных выше компаний, ввиду закрытости корпоративных университетов, информации не было найдено по следующим компаниям: Ростелеком, Северсталь, МГТС, НЛМК. Соответственно выборка была скорректирована до количества 11 корпоративных университетов.

В исследовании были выделены следующие единицы контент-анализа:

1) смысловые единицы – структура и тип корпоративного университета, формы обучения, количество обучаемых и финансирование организации за 2015 год (данные были показаны не по всем корпоративным университетам, за 2016 год данных нет), а также наличие сайта и системы дистанционного обучения (СДО) в открытом доступе, наличие аналитической информации на сайте корпоративного университета, информативность сайта и информация о мобильном приложении в открытом доступе;

2) единицы источников анализа – сайты корпоративных университетов, сайты компаний, рейтинги корпоративного образования;

3) единицы счета - корпоративный университет;

4) выборочная совокупность - 11 сайтов, имеющих в открытом доступе, на которых есть информация о корпоративных университетах.

В результате была составлена таблица. Анализ полученных данных показал следующее:

1) Структура корпоративных университетов почти в половине исследуемых организациях представлена линейной организационной структурой (45,5%), т.е. имеется свой директор, отделы, отвечающие за

организацию учебного процесса и остальные функциональные подразделения. 27,3 % университетов имеют структуру ВУЗа, т.е. ректорат, учебно-методические отделы, профессорско-преподавательский состав. Электронный корпоративный университет у 18 % исследуемых, причем у одной компании (Русал) корпоративный университет представлен только порталом СДО [7], который не был занесен в категорию электронного корпоративного университета. Кроме того, у Альфа-банка и МТС, т.е. 18 % исследуемых, имеется виртуальная корпоративная среда, которая является первоначальным этапом для создания электронного корпоративного университета.

2) 40% всех представленных университетов являются обособленными организациями, созданными на основе добровольных взносов его учредителей, т.е. автономными некоммерческими организациями (АНО), 40% - это структурные подразделения компании, которые входят в ее структуру, выполняют обязанности по обучению сотрудников и используют финансовые средства, вложенные в бюджет компании. 20% из представленных корпоративный университетов – это частные образовательные учреждения (часто с припиской «дополнительного профессионального образования – ЧОУ ДПО), созданные юридическими лицами в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью предоставления образовательных услуг в профессиональной деятельности.

3) Основной упор при корпоративном обучении делается на дистанционную форму – 90,9%, далее идет очное обучение (72,7%), очно-заочная и заочная формы обучения в равных долях – 36,4%. На основе данного анализа, можно сделать вывод, что дистанционное обучение практикуется в большинстве корпоративных университетов с многолетней практикой, что косвенно может служить подтверждением его эффективности с точки зрения экономии средств, выделяемых на корпоративное обучение.

4) Анализ количества обученных и финансирования корпоративных университетов в 2015 году не позволяет с высокой точностью объективности оценить рынок корпоративного образования в России, так как из представленных корпоративных университетов только у 63,6% в источниках указано количество обученных, а финансирование организации представлено у 54,5%. Среди представленных данных, по количеству обученных от 10000 до 20000 человек - 57,1%, 14,3% в трех категориях: до 10000, от 20000 до 30000, более 30000. В 33,3% случаях финансирование корпоративных университетов составляет от 100 до 200 млн. рублей. В остальном – 16,7%, по одному корпоративному университету в каждой категории.

5) У 72,7% корпоративных университетов аналитическая информация является закрытой. У двух организаций, или 18,2%, она открыта, что позволяет делать выводы об эффективности деятельности, у 9,1% - она частично открыта, т.е. присутствует только отчет о самообследовании, и информация дана в кратком виде.

6) Почти все корпоративные университеты имеют сайт – 81,8%, в одной компании – сайт только для сотрудников организации (9,1%), в одной компании из исследуемых сайта нет – 9,1%.

На имеющихся сайтах представлена следующая информация:

- общая информация – 72,7%
- информация о программах – 63,6%
- аналитические отчеты – 18,2%
- информация об обучении – 72,7%
- форма обратной связи – 0%
- ссылка на портал СДО (вход в портал) – 45,5%

7) Информация о наличии мобильного приложения имеется только в 18,2% случаях, в 9,1% - необходима проверка информации, так как официального сайта нет, а у 72,7% информации о наличии мобильного приложения нет.

На основе проведенного контент-анализа были сделаны следующие выводы о корпоративном образовании в России:

1. «Закрытость» информации. Только у одной организации из 15 на сайте была отражена информация в полном объеме, ежегодно ведется аналитическая статистика, в том числе в открытом доступе.

2. Основной формой обучения является дистанционная, и это может в дальнейшем стать предпосылкой к созданию виртуальной корпоративной среды, иными словами, электронного корпоративного университета, который поможет сократить многие статьи затрат на обучение.

3. Ни на одном из сайтов нет формы обратной связи. Это препятствует информированию представителей корпоративных университетов о качестве работы сайта, не способствует его развитию.

4. Почти у всех корпоративных университетов отсутствует мобильное приложение или новости о его разработке.

На основе метода контент-анализа были получены эмпирические данные, которые в совокупности с результатами, опубликованными рядом консалтинговых компаний, позволили более системно представить современное состояние и перспективы развития рынка корпоративного обучения в России.

Литература:

1. Когорова М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие. Ростов н/Д.: Феникс, 2007. С.201-210.
2. Проскура Е.С. Вишневецкая А.А. Подготовка кадров в производственных компаниях // Корпоративные университеты. №50. 2014. С.6.
3. Первые шаги корпоративных университетов в России // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bitobe.ru/blogs/bitobe/61.php> (дата обращения: 20.03.2017)
4. Романова М.М. Корпоративный университет – эффективный инструмент развития персонала в организации // Науковедение. №2. 2015. С. 4
5. ECLF: Executive Corporate Leading Forum [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.eclf.org/home;jsessionid=CF144B619E40B2BDFFBAA113EA7438AC> (дата обращения: 01.03.2017)
6. Кербель Б.М., Попова И.Г., Федосов Н.И. Корпоративные университеты в системе профессионального // Открытое образование. 2005. №3. С.54-55.
7. Система дистанционного обучения Корпоративный университет Русал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sdo.rusal.ru/default.aspx> (дата обращения: 07.04.2017).
8. Виноградова Е., Горелова Е. Учатся на малых оборотах // РИА «Ведомости». 21 мая 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2014/05/21/uchatsya-na-malyh-oborotah#/sel> (дата обращения: 20.05.2017).
9. Малакут: HR-исследования и решения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.slideshare.net/NatashaG/core-learning-industry-index-2014-64100702> (дата обращения: 30.03.2017).
10. Осипова О.С., Неткачева А.В. Использование контент-анализа для проведения интегрированных исследований вторичного уровня в области управления человеческими ресурсами организации / Стратегии бизнеса. 2014. №3. С. 57-64.

Мохова С.Б.,

к.псх.н. МГОУ

e-mail: Svm.consult@yandex.ru

РОЛЬ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

***Аннотация:** Исследования мотивации обширны и продолжительны, теоретический интерес к этой проблематике в настоящее время дополняется измерениями различных составляющих мотивации личности. Данный подход конструктивен в отношении исследования особенностей учебной мотивации студентов.*

***Ключевые слова:** профессиональная подготовка, учебная деятельность, мотив, мотивация, Тематический апперцептивный тест (ТАТ), тест Х. Хекхаузена.*

Mokhova S.B.,

PhD in Psychology

Moscow Region State University

e-mail: Svm.consult@yandex.ru

THE ROLE OF MOTIVATION OF STUDENTS IN THE PROCESS OF THEIR PROFESSIONAL TRAINING

***Abstract:** Studies of motivation are extensive and long-lasting, theoretical interest in this problem is being studied by measurements of various components of the motivation of the individual. This approach is constructive in relation for study of the specific features of the student's motivation*

***Keywords:** Vocational training, learning activities, motivation Thematic Apperception Test (TAT), Hechhausen Thematic Apperception Test (HTAT)*

Организация учебной работы студентов требует учёта многих аспектов, позволяющих наладить процесс их профессиональной подготовки. За внешними аспектами, касающимися организации условий обучения и построения учебного процесса, не следует забывать о внутренних, психологических механизмах, обеспечивающих готовность студентов к осуществлению учебной деятельности [3]. Психологическая реальность, побуждающая и направляющая деятельность, придающая ей личностный смысл, по определению Б.А. Сосновского, называется мотивом [5]. Личность студента создаёт мотив всякий раз, в отношении той или иной деятельности, формируя собственный рисунок поведения. Мотив создаёт побуждение к деятельности, придаёт направленность

производимой деятельности, даёт возможность наполнения деятельности субъективным смыслом, поэтому служит базовым механизмом обеспечения целенаправленной активности личности, обеспечивая избирательный интерес и устойчивость интереса, что является необходимым компонентом учебной работы. Мотив создаёт энергетическое обеспечение производимой деятельности, однако не обязательно наличие побуждения к деятельности сопровождается у людей организованной активностью по достижению определённой цели, реализации необходимых усилий для решения поставленных задач. Многозначность функций мотива, сложность объединения разнонаправленных мотивов определяет значительное место данной проблематики в научной психологии [5].

Мотивы различают по виду потребностей, которым они отвечают, которые они опредмечивают: мотивы высшие и низшие, в зависимости от степени их социализации, материальные и духовные; по форме отражения, психологического существования предмета потребности: непосредственный чувственный образ, т.е. результат восприятия, образ памяти, другие психологические образования и конструкции, такие как нравственные понятия, представления, идеалы, ценностные ориентации личности и т.п.; по степени обобщения предмета потребности: широкие и узкие; по времени действия мотива: кратковременные и долговременные. Учебная деятельность студентов, как любая другая реальная сложно организованная человеческая деятельность, полимотивирована, т.е. одновременно регулируется не каким-то одним, а несколькими мотивами, которые могут дополнять друг друга или вступать в противоречие, затрудняя протекание деятельности. Систему, в которую объединяются мотивы как относительно устойчивые личностные образования и ситуативные мотивационные факторы называют мотивацией [1,2].

Теории мотивации, призванные дать объяснение и обеспечить возможности прогнозирования человеческого поведения, сопутствовали становлению научной психологии на протяжении всей её истории, подталкивая развитие психологии как науки. И даже донаучный период становления психологии завершала мотивационная концепция З. Фрейда, предложившего в качестве основных движущих сил поведения противоположно направленные бессознательные стремления. Оставляя в стороне такие глубокие бессознательные мотивы как борьба эроса и танатоса (З.Фрейд), иррациональные инстинктивные побуждения У. Мак-Дугалла, можно выдвигать гипотезы о том, в какой мере учебная деятельность студентов

подчиняется мотивам, исследование которых представлено в существующих теориях мотивации. К примеру, вполне возможно допустить действие функциональных потребностей и мотивов, база которых представляется в понятии функциональной автономии в теории личности Г. Олпорта и катексиса З. Фрейда: студенты осуществляют учебную деятельность, активно учатся, потому что могут, испытывают интерес и тягу к новому, удовольствие от расширения собственных возможностей через профессиональную подготовку. Легко согласиться с применимостью к объяснению мотивации учебной деятельности студентов концепции А. Адлера о том, как социальный интерес выступает основой интеграции в общество и устранения чувства неполноценности: нарастание тревоги в условиях неопределённости активирует affiliативные потребности, студенты спонтанно соединяются в микрогруппы, переживание в которых сходных чувств на основе эмпатии помогает им погасить тревогу, которой подвержены люди в ситуации неопределённости. Разработанная Л. Фестингером, в 1957 г. на основе теории поля К. Левина теория когнитивного диссонанса объясняет мотивацию индивида встречей с противоречивыми представлениями, т.к. вызываемый этими противоречиями когнитивный диссонанс переживается как нечто крайне неприятное, что необходимо редуцировать как можно скорее. Последующие исследования Э. Аронсона показали, что когнитивный диссонанс может быть интерпретирован как несовпадение поведения и представлений о самом себе. На основе динамической модели К. Левина Н.Э. Миллер построил типологию конфликтов, предлагая в качестве основных мотивационных побуждений два стремления: достичь желаемой цели (Appetenz — стремление, притяжение) и избежать нежелательного результата (Aversion — отвращение, избегание). В рамках данной модели субъективный конфликт определяется противоречащими друг другу стремлениями индивида и характеризуется типами: аппетентно–аппетентный – при наличии двух в равной степени притягательных целей, требующих несовместимых действий (студент обычно желает и много отдыхать, иметь досуг, не связанный с учёбой, и иметь высокую академическую успеваемость); аппетентно–аверсивный – благоприятная цель дана в неблагоприятной ситуации или сама по себе имеет негативные аспекты (субъективный выбор в качестве референтной микрогруппы слабо учащихся одноклассников обеспечивает яркую студенческую жизнь, которой сопутствует угроза отчисления за академические задолженности и пропуски занятий);

аверсивно–аверсивный – в котором индивиду предстоит выбор между одинаково неблагоприятными целями (низкая учебная успеваемость обеспечивает трудности попадания на желаемую базу прохождения практики и дельнейшие трудности с трудоустройством, но углубляющийся в учёбу студент часто в наши дни испытывает отвержение в студенческой группе во время учёбы, а не когда-то в будущем); двойной аппетентно–аверсивный конфликт – предполагающий выбор между двумя целями, имеющими и позитивные, и негативные аспекты (классическим примером такого типа конфликта служит выбор между двумя местами работы, каждое из которых обладает известными достоинствами и недостатками). Важным шагом в построении теории мотивации были предложенные Г.А. Мюрреем в книге 36 потребностей с соответствующими им побудительными условиями ситуации, т.к. исследования Г.А.Мюррея дополнялись опросником для выявления индивидуальных различий в мотивах индивидов. Далее последовали: теория реверсивности М.Дж. Аптера, согласно которой мотивация имеет более чем одно стабильное состояние и удовольствие как награда за успех в реализации потребности возникает в одном из состояний в ответ на снижении активации (стремление завершить деятельность), или наоборот при повышении активации (стремление продлить деятельность). Насыщение мотива и фрустрация мотива инициируют инверсию состояний. Теория мотивации Ю. Кюля, развивающая модель целенаправленного поведения Дж. Аткинсона, согласно которой контроль деятельности осуществляется через ориентацию субъекта на действие либо на состояние, соответственно субъект может быть сосредоточен либо на поиске альтернатив активности и взвешивании результативности предпринимаемых действий, либо на мыслях и чувствах, касающихся собственного положения в настоящем, прошлом или будущем, что тормозит поиск средств для решения текущих задач. Классификация мотивов Ж. Нюттена, согласно модели которого существует восемь мотивационных категорий: личность субъекта (представление о себе, своём характере, способностях, возможностях); деятельность, направленная на саму личность (саморазвитие, реализация перспективных планов); деятельность, направленная на ожидаемый результат текущей активности; социальные контакты; исследовательская деятельность; религиозные мотивы; собственность; игра/развлечения. Теория социального научения А. Бандуры, базируясь на идее инструментального обусловливания, дала объяснение

научению наблюдением за образцом. Согласно А.Бандуре, подкрепление и самоподкрепление вырабатываются через наблюдение за другими людьми. Доступность возможности наблюдения, лёгкость обретения предмета подражания влияют на скорость научения. Образцы поведения других людей и наблюдение последствия этого поведения: та или иная форма поведения становится мотивирующей в силу предвосхищения последствий данных действий [2]. К теориям мотивации можно отнести и феномен социальных установок, впервые раскрытый М. Лернером, - вера в справедливый мир, отражающая свойственное людям имплицитное представление, что окружающий мир имеет в себе внутреннее свойство справедливости. Добро и зло должны быть вознаграждены. Даже случайные события должны соответствовать моральным заслугам тех людей, с которыми они случаются. Частным случаем проявления таких установок служит широко распространённая оценка как наиболее нравственных богатые или удачливых людей («стало быть, они это заслужили»).

Из измеримых методами психологической диагностики составляющих мотивационно–потребностной сферы следует привести такие как мотивация достижения, характеризующаяся стремлением человека к успехам в различных видах деятельности и избеганием неуспеха. Проявляется в способности к конкуренции, в стремлении к совершенству, в желании напряженной работы. В основе мотивации достижения лежат эмоциональные переживания, связанные с социальным принятием тех успехов, которые достигаются индивидом. Первым мотивацию достижения как особую значимую форму мотивации описал Д.У. Аткинсон, включив её в формулу для учета индивидуальных различий мотивов. В настоящее время используется методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса и, симметрично, методика Т.Элерса на мотивацию к избеганию неудач [4]. В батарее тестов, описывающих мотивационную сферу, их дополняет методика диагностики степени готовности к риску Шуберта. Важное место занимает методика диагностики самооценки мотивации одобрения (шкала лживости) Д.Марлоу и Д.Крауна, но её назначение не столько в том, чтобы диагностировать особенности мотивационной сферы индивида, сколько в том, чтобы определить, способен ли испытуемый давать достоверные ответы на тесты-опросники в ходе психологического исследования.

Для выявления мотивации достижения в ходе психологической диагностики часто используются проективные тесты, в частности, методику, разработанную Дж. Мак–Клелландом и его сотрудниками на

основе ТАТ, которую в дальнейшем усовершенствовал Г. Хекхаузен (тест Хекхаузена, Hecchhausen Thematic Apperception Test, HTAT). Предшественниками теста Х.Хекхаузена были К.Морган и Г.Мюррей, давшие в статье 1935 г. первое описание теста ТАТ (Thematic Apperception Test, H. A. Murray). ТАТ является проективной методикой и применяется для выяснения тех особенностей личности, которые проявляются в социальной среде и в социальных отношениях. Тест Х.Хекхаузена (HTAT) направлен на диагностику мотивации достижения, представленную двумя мотивационными полюсами: положительным, «надежда на успех» и отрицательным «боязнь неудачи». Так же, как и ТАТ, стимульный материал теста HTAT представляет собой набор таблиц (6 шт.), содержащих неоднозначное изображение людей в значимых социальных ситуациях (все они связаны с работой). На трёх таблицах ситуация легко интерпретируется как положительная для героя, на других трёх – как отрицательная, неудовлетворительная. Испытуемому предлагается составить рассказ-историю, относящуюся к предъявляемому изображению, вслух поясняется, что это тест на воображение. В России тест HTAT известен модификациями М. Ш. Магомед-Эминова (1987, 1990), Б. Г. Ребзуева (1993). С помощью данного теста можно получить данные по следующим диагностическим категориям: выражение потребности при постановке цели (ради достижения успеха или избегания неудачи), инструментальное оснащение, ожидание, внешнее отношение (похвала или порицание), эмоциональное состояние (положительное или отрицательное), общий итог.

Вступая в сложную полимотивированную учебную деятельность, студент может руководствоваться конкретными узкими и кратковременными мотивами, позволяющими избежать проблем или получить некоторые ситуативные приобретения в виде похвалы, одобрения уже сейчас, но такая мотивация, не интегрированная в систему личностных смыслов, не может обеспечить целенаправленной успешной деятельности, равномерного приложения усилий на протяжении длительного времени [5]. Принимая во внимание такую важную характеристику мотива как совмещение его функций (побуждение, направление, смыслообразование), можно предполагать, что позитивные чувства, связанные с деятельностью, направленной на достижение успеха, ожидание успеха в будущем, определяющегося верным приложением усилий сегодня, более далекие, широкие и глубокие смыслы, имеющие отношение не только к собственным приобретениям сейчас, но и к значимым ценностям, делающим

осмысленной всю жизнь, всю предстоящую работу, обуславливают успешность такой важной ступени профессионализации как учебная деятельность студента.

Литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник для экономических спец. вузов. – М.: Высшая школа, 1994. – 224 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2011. – 512 с.
3. Мохова С.Б., автореф. канд. дисс. «Структура и становление профессионального самосознания студентов педвуза», М., 2005.
4. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Под ред. Д.Я.Райгородского. М., Бахрах-М., 2003
5. Сосновский Б.А. Мотив и смысл. М., 1993
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб, Питер, 2003. – 864 с.

Неврюев А.Н.,

магистр психологии
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: ANNevryuev@fa.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ» В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты психологического анализа понятия «профессиональное становление» в студенческом возрасте. Проводится анализ различных теорий, которые рассматривали проблему профессионального становления. Акцентируется внимание на тех теориях, которые рассматривали данную проблему в студенческом возрасте.*

***Ключевые слова:** профессиональное становление, студенческий возраст, профессиональное самоопределение, профессиональное развитие, развитие личности профессионала.*

Nevryuev A.N.,

Master of Psychology
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: ANNevryuev@fa.ru

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE CONCEPT «PROFESSIONAL BECOMING» IN STUDENT AGE

***Abstract:** The article presents the main results of the psychological analysis of the concept of "professional development" in the student age. An analysis of various theories that examined the problem of professional development is being conducted. Attention is focused on those theories that considered this problem in the student age.*

***Keywords:** professional development, student age, professional self-determination, professional development, personal development of a professional.*

Обратимся к анализу содержания понятия «профессиональное становление». Однако, считаем важным предварительно рассмотреть ряд понятий, имеющих непосредственное отношение к понятию «профессиональное становление» и также отражающих процесс

взаимодействия человека и профессии: «профессиональное самоопределение», «профессиональное развитие». Определение человеком своего места в мире профессий, осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности отражается в понятии «профессиональное самоопределение». Е. А. Климов понимает профессиональное самоопределение как одно из важнейших проявлений психического развития человека, как процесс его становления в качестве полноценного участника сообщества профессионалов и - более широко - социального сообщества в целом. Выполнение социально значимой деятельности, направленной на производство социально ценного продукта, является критерием смысловых и мотивационных поисков и решений человека. В этих решениях кристаллизованы сознательные и подсознательные аспекты, а в самом решении интегрируется предшествующий опыт и цели в будущем.

Последовательно в течение жизни у человека складывается определенное отношение к различным областям труда, формируется представление о профессиях, о своих возможностях, выделяются предпочтения в социально-экономических факторах оценки труда, в большей или меньшей степени определяется спектр возможных выборов. Не редко такие решения осуществляются по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь» [3, с. 40]. Н.С. Пряжников пишет, что профессиональное самоопределение – по сути это самостоятельное нахождение смыслов в выполняемой работе и во все жизнедеятельности в конкретной ситуации, а нахождение этого смысла в самоопределении [4, с.330].

Э.Ф. Зеер рассматривает вопросы профессионального самоопределения личности в контексте психологии профессий, новой отрасли прикладной психологии [2]. Важнейшим условием становления человека как профессионала выступает проблема личностного смысла в профессиональном труде. В целом самоопределение есть не просто выбор профессии из альтернатив, а творческий процесс развития личности. Э.Ф. Зеер подчеркивает, что процесс профессионального определения не может быть рассмотрен отдельно – в какой-либо конкретный период профессиональной жизни – он происходит постоянно, в связи с тем, что личность постоянно проходит через процесс рефлексии, таким образом каждый раз делая переосмысление своего профессионального бытия, и утверждаясь в профессии. [2, с.13]. Как видим авторы, говоря о профессиональном самоопределении, указывают на ключевую роль

процессов осмысления, переосмысления, нахождения личного смысла в рамках взаимодействия с профессиональной сферой. Таким образом, с нашей точки зрения, деятельность профессионального самоопределения сводится, по сути, к работе со смыслами. Центральными категориями, отражающими сущность взаимодействия человека и профессии, являются понятия «профессиональное развитие» и «профессиональное становление». В психологии нет однозначного определения понятия развития. Оно тесно связано с понятиями «формирование» и «становление», которые в отдельных случаях выступают в качестве синонимичных выражений. Общее для этих двух понятий является понятие «психологическое развитие». Обычно под данным термином понимается количественные и качественные изменения психики, которые обычно характеризуются как последовательные и в некоторых моментах регрессивные. Психическое развитие – это в первую очередь процесс создания нового, переход к которому обычно осуществляется скачкообразным путем, однако безусловно, оно включает в себя и периоды спокойного развития. Личность, которая может быть охарактеризована как стабильная и устойчивая, все равно находится в постоянном изменении, и таким образом происходит ее обогащение. [2, с.21]

Составной частью психического развития является профессиональное развитие. Профессиональное развитие - это изменение психики в процессе выполнения и освоения трех основных видов деятельности. Во-первых – это профессионально-образовательная деятельность, во-вторых – собственно трудовая и в-третьих – профессиональная деятельность.

Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими его развитие, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность, вначале учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и, наконец, профессиональная. Профессиональное развитие человека происходит при его взаимодействии с миром профессий [2, с. 21]. Личностно-профессиональное развитие - это процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений. Решающее значение в развитии придается реализации потенциала личности. Л.И.Анцыферова подчеркивает, что «личность - это субъект своего собственного развития, постоянно находящийся в поиске и построении тех видов деятельностного отношения к миру, в которых могут лучше всего проявиться и развиваться уникальные потенции конкретного индивида». Движущей силой развития является сама

личность, ее способность к самоактуализации - стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своего личностно-профессионального потенциала [1, с. 44]. Основопологающей категорией личностно-профессионального развития является профессионализм - свойство развивающейся личности, в котором интегрированы личностные и деятельностные стороны явления [1, с. 60]. Профессионализм - это интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самостоятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации [2, с. 16]. В психологии нет четкого разграничения понятий «становление» и «развитие». В частности, у В. С. Леднева становление личности заключается «в прогрессивном изменении качеств человека, т. е. включает в себя: развитие функциональных механизмов психики; усвоение опыта личности; воспитание типологических свойств личности» [цит. по 2]. В данном определении становление связывается с позитивными качественными изменениями, находящими отражение в личном опыте. Е.М. Борисова считает, что в большинстве случаев становление понимается как то, что уже возникло, но далеко от своего завершения.

В таком случае, нужно рассматривать прежде всего, как процесс, который безусловно развернут во времени, овладения профессиональным мастерством. Как и другие процессы, данный процесс может и должен включать в себя определенные этапы и стадии, которые обладают своими уникальными психофизиологическими и социально-психологическими характеристиками, которые помогают успешно овладеть выбранной профессией, и таким образом помогают успешному осуществлению профессиональной деятельности. В данном контексте наиболее приближенным по смыслу к нему является понятие профессионального развития. [2]

А.Р. Фонарев разводит понятия «становление» и «развитие», отмечая, что, если развитие может быть только положительным, т. е. способствовать наиболее эффективному выполнению деятельности, то профессиональное становление может быть «искривленным», деформирующим личность, и потому как способствовать, так и препятствовать освоению профессии» [5, с. 92]. Исследователь также отмечает, что в случае «становления» «прослеживается какая-то предопределенность этого становления, когда известно то, что должно быть в конце».

Э.Ф. Зеер полагает, что профессиональное развитие рассматривается в психологии «как фундаментальный процесс изменения человека, как объяснительный принцип становления профессионализма и как ценность профессионального сообщества» [2, с. 16]. Исследователь, как и А.Р. Фонарев, полагает, что профессиональное развитие обычно отождествляют с прогрессивным изменением человека: созреванием, формированием, саморазвитием, самосовершенствованием [5].

Согласно Э.Ф. Зееру, изменение личности в процессе освоения мира профессий отражается в понятии профессионального становления. Э.Ф. Зеер определяет его как практически единственную характеристику, с помощью которой можно дать развернутое описание личности от момента формирования первых представлений личности о профессии и до собственно завершения профессиональной биографии [2, с.16]

Важной частью длительного процесса профессионального становления личности является профессионализация, понимаемая Э.Ф. Зеером как определенный процесс образования формы субъекта, который прежде всего характеризуется адекватностью в первую очередь содержанию, а затем и требованиям профессиональной деятельности. [2, с.16]. Проведя анализ ключевых подходов к анализу понятия «профессиональное становление», можно согласиться с А.Р. Фонаревым, считающим, что «понятие «профессиональное становление» не нашло еще четкого определения в психологической науке, несмотря на его широкое применение» [5]. Э.Ф. Зеер также отмечает, что «понятие «становление личности» в психологии еще не получило четкого определения» [2, с. 78]. Нам представляется, что такая неопределенность связана с недостаточно четким разделением понятий «становление» и «развитие» применительно к сфере взаимоотношений человека и профессиональной сферы. Попробуем наметить пути такого разделения и выделения специфического содержания понятия «профессиональное становление». В толковом словаре даются следующие определения: «развитие - процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное...»; «становление - возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития». Как видим, в определении развития есть выраженное направление - «более совершенное», а «становление» не содержит в себе оценки - это образование чего-нибудь - позитивного или негативного. Видно также, что «становление» выступает как более узкое по содержанию понятие, чем «развитие»: «становление» - это некий подэтап более общего процесса развития, в

рамках которого образуется что-то. Зададимся вопросом: а зачем вообще нужно еще одно понятие, отражающее процесс взаимодействия человека и профессии? Разве недостаточно понятий «профессиональное самоопределение» и «профессиональное развитие»? Для ответа на этот вопрос, важно отметить, что и профессиональное самоопределение, и профессиональное развитие - это процессы глобального характера, имеющие размерность человеческой жизни. Эти глобальные процессы разбиваются исследователями на стадии, этапы, уровни и пр. Однако для описания изменений, происходящих с системой «человек-профессия» на этих локальных этапах профессионального развития и самоопределения устоявшегося в психологии определения, нет. Вот этот вакуум, с нашей точки зрения, и должно заполнить понятие «профессиональное становление». Чаще всего профессиональное развитие используют для описания процессов достаточно общего характера, имеющих достаточно расплывчатые цели, выражающиеся такими терминами как «вершины мастерства», «высокий уровень профессионализма» и т.п. То есть у процесса профессионального развития есть некие достаточно абстрактные ориентиры, задающие вектор, направление развития. Но этот общий процесс профессионального развития можно рассматривать как последовательность конкретных изменений с субъектом труда и вот на этих локальных этапах имеет смысл говорить о профессиональном становлении.

Профессиональное становление - это более локальный, чем профессиональное развитие процесс с более четкой и конкретной целью. Сам смысл слова «становление» говорит об этом: «становление - возникновение, образование чего-нибудь в процессе развития». Вслушаемся: «Я хочу развиваться...» - это порыв с неопределенной целью и вообще говоря с неограниченный во времени (глобальный процесс), и «Я становлюсь кем-то...» - некий этап глобального процесса с более или менее четкой целью.

Итак, именно локальность и наличие более четкой цели (образа изменений) отличает профессиональное становление от профессионального развития. И это создает предпосылки для востребованности понятия «профессиональное становление» при анализе проблем взаимодействия человека и профессии.

Не случайно исследователи отмечают некоторую предопределенность профессионального становления, когда что-то уже возникло, но еще не завершено. Это связано с тем, что уже в начале процесса становления достаточно четко известно, что хотим получить

в конце, точнее, что является целью становления. Например, если мы говорим о профессиональном развитии студентов вуза, то речь идет о некоторых абстрактных понятиях: «повысить...», «подготовить к ...» «дать необходимый...» и т.п., которые задают общие ориентиры. Если же речь идет о профессиональном становлении студентов, то возникает более конкретный образ-результат профессионального обучения в вузе, который и является целью профессионального становления студентов в вузе. Важно подчеркнуть, что речь не идет о грубой унификации и стандартизации профессионального становления, когда все подгоняется под жесткие стандарты. Цели профессионального становления динамично сочетают в себе типическое и индивидуальное.

Литература:

1. Деркач А.А., Маркова А.К. Акмеологические особенности профессионального развития // Материалы III съезда Российского психологического общества. - СПб., 2003. - С. 9 - 11.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учебн. пособие. — 2-е изд., перераб. — М.: Издательство Московского психологосоциального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. — 480 с.
3. Климов Е.А. Психология труда. - М., 1998.
4. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда – М., 1997.
5. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации. // Вопросы психологии. - 1997. - №2. - С.88-93.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

***Аннотация:** Проблемы устойчивого развития промышленных предприятий России в настоящий момент являются актуальными. В статье представлена оценка уровня устойчивого развития в социальной сфере пяти крупнейших отечественных промышленных компаний по разработанной автором системе показателей.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, социальная сфера, система показателей, оценка, индикаторы.*

Puliaeva V.N.,

candidate of economic sciences

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

E-mail: 8.kharitonova@gmail.com

PROBLEMS SUSTAINABLE DEVELOPMENT ESTIMATION IN THE SOCIAL SPHERE OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

***Abstract:** Problems of sustainable development of industrial enterprises in Russia are currently relevant. The article presents an assessment of the level of sustainable development in the social sphere of the five largest domestic industrial companies according to the system of indicators developed by the author.*

***Keywords:** Sustainable development, social sphere, system of indicators, assessment, indicators.*

Начиная со второй половины XX века все более актуальными становятся проблемы так называемого «устойчивого развития». Кажется бы, такое словосочетание представляет собой оксюморон, поскольку развитие предполагает постоянные изменения и противоречит устойчивости. Однако в данном случае под устойчивостью понимается способность системы сохранять жизнеспособность в течение длительного срока. Беспрецедентное возрастание в последние десятилетия нагрузки на окружающую среду, социального неравенства и истощание природных ресурсов, в конечном счете, могут привести к необратимым последствиям, которые поставят под угрозу существование человечества. Таким образом, устойчивое развитие

подразумевает такое разумное производство и потребление, чтобы наши потомки также смогли удовлетворять свои потребности.

В концепции устойчивого развития принято выделять три взаимосвязанные сферы: экономическую, социальную и экологическую. Каждая из сфер равнозначна по своей важности, однако данная работа посвящена исключительно социальной сфере, поскольку, по мнению автора, в условиях экономической нестабильности, она также требует пристального внимания.

Для оценки уровня устойчивого развития в социальной сфере промышленных предприятий автором были взяты пять наиболее крупных компаний:

- 1) ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»;
- 2) ПАО «Ново-липецкий металлургический комбинат»;
- 3) ОАО «Объединенная компания «РУСАЛ»;
- 4) ПАО «Горно-металлургическая компания «НОРНИКЕЛЬ»;
- 5) АО «Минерально-химическая компания «ЕвроХим».

Социальная сфера этих компаний является такой значимой, поскольку они задействуют значительные трудовые ресурсы (рис. 1). Также некоторые из них или их дочерних предприятий являются градообразующими, т.е. от их развития зависит благосостояние целого поселка, города или даже региона, а их социальная политика затрагивает практически каждую семью в таком монопрофильном муниципальном образовании.

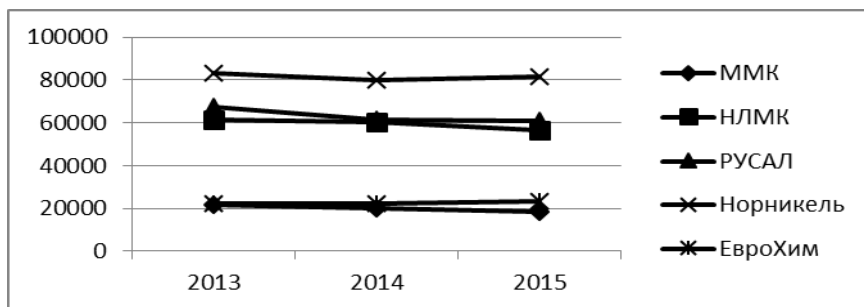


Рис. 1. Среднесписочная численность за 2013-2015 гг., чел.

Для оценки уровня устойчивого развития автором использовались данные публичной отчетности указанных предприятий (годовые социальные и финансовые отчеты), а также иная справочная информация, размещенная на их официальных сайтах в сети Интернет [2-6]. При этом, использовалась система индикаторов, разработанная

автором совместно с А.А. Гибадуллиным [1] и также дополненная в целях настоящего исследования другими показателями. В целом, для анализируемых пяти предприятий за период 2013-2015 гг. были рассчитаны:

- 1) коэффициент текучести кадров;
- 2) доля сотрудников, прошедших профессиональное обучение за период;
- 3) частота производственных травм (количество несчастных случаев на производстве, приходящихся на 1000 работников);
- 4) отношение среднемесячной заработной платы к средней по отрасли;
- 5) коэффициент социальной стабильности, рассчитываемый как отношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму в регионе, увеличенному в полтора раза, поскольку в среднем на двух работников приходится один иждивенец (ребенок до 18 лет);
- 6) выручка, валовая прибыль и чистая прибыль в расчете на одного работника.

По данным социальных отчетов пяти крупнейших промышленных компаний России текучесть кадров в них снижается или стабилизируется (рис. 2). Резкий всплеск текучести кадров в ПАО «НЛМК» связан с закрытием неприбыльных объектов в 2014 кризисном году.

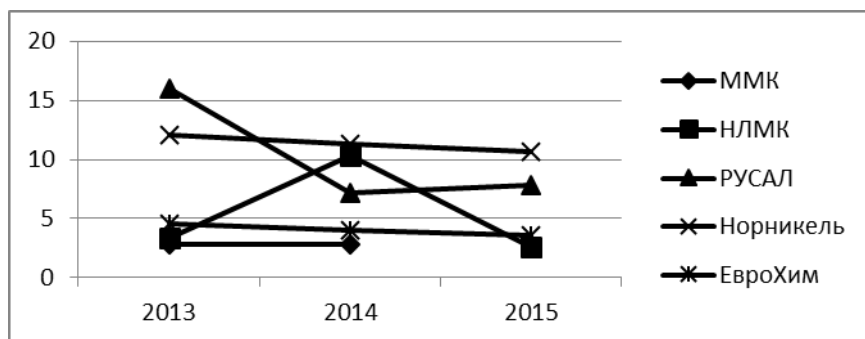


Рис. 2. Текучесть кадров, %

В отношении обучения своих сотрудников среди исследуемых компаний наблюдается единство в увеличении доли прошедших обучение (рис. 3), что свидетельствует о том, что эти промышленные предприятия стремятся повысить конкурентоспособность своего персонала и вкладываются в его развитие.

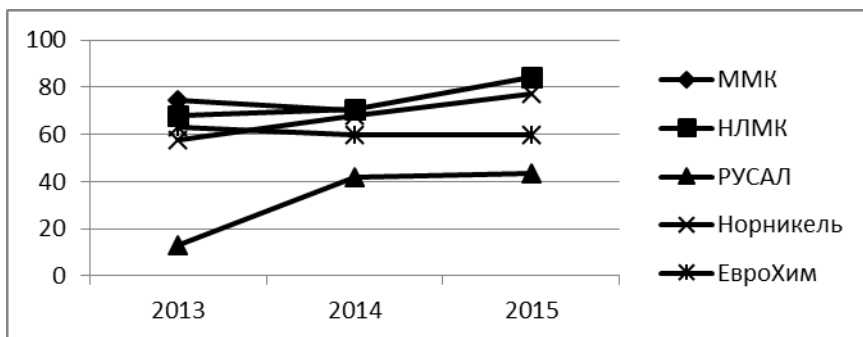


Рис. 3. Доля сотрудников, прошедших обучение за период, %

Все анализируемые предприятия проводят масштабную работу в области охраны труда и техники безопасности. Коэффициент частоты производственных травм в расчете на 1000 человек имеет достаточно низкие значения и трех компаний из пяти поступательно снижается (рис. 4).

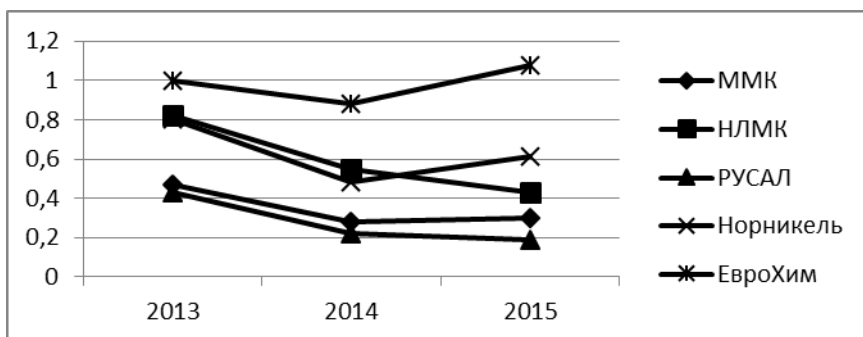


Рис. 4. Коэффициент частоты несчастных случаев в расчете на 1000 чел.

Среднемесячная заработная плата персонала исследуемых промышленных предприятий растет (рис. 5). При этом в ПАО «ГМК «Норникель» оплата труда находится на самом высоком уровне, что связано с географическим расположением данного предприятия в северных районах с наиболее высоким прожиточным минимумом и повышающим коэффициентом. В АО «МХК «ЕвроХим» также наблюдается более высокая заработная плата, что является характерным для химической отрасли: в среднем оплата труда в ней выше примерно на шесть тысяч рублей в месяц.

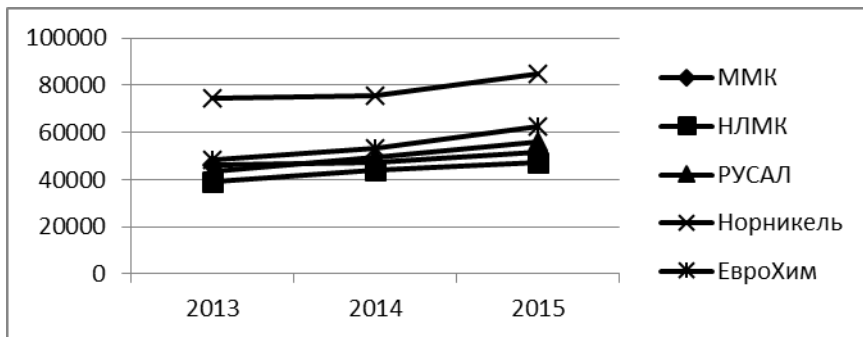


Рисунок 5 – Средняя оплата труда в месяц, руб.

Однако в отношении среднемесячной оплаты труда на конкретном предприятии к среднеотраслевой АО «МХК «ЕвроХим» не опережает металлургические компании (рис. 6). В четырех компаниях из пяти этот показатель из года в год остается на уровне примерно 1,5. Единственным исключением является ПАО «ГМК «Норникель», что также связано с надбавками и коэффициентами за работу в условиях Крайнего Севера.

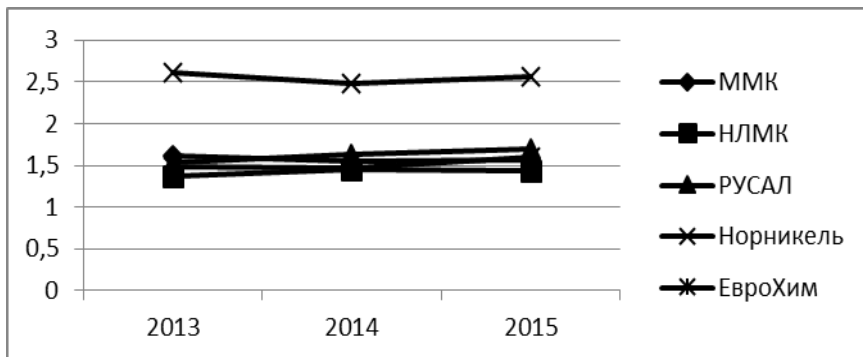


Рисунок 6 – Отношение среднемесячной оплаты труда к среднеотраслевой

В отношении же коэффициента социально стабильности напротив, именно химический холдинг «ЕвроХим» опережает лидеров цветной и черной металлургии (рис. 7). При этом следует отметить, что данный показатель имеет нормативное рекомендованное значение – не менее 4. Только у АО «МХК «ЕвроХим» этот норматив соблюдается.

Также наблюдается небольшое, но планомерное снижение данного индикатора у всех исследуемых предприятий.

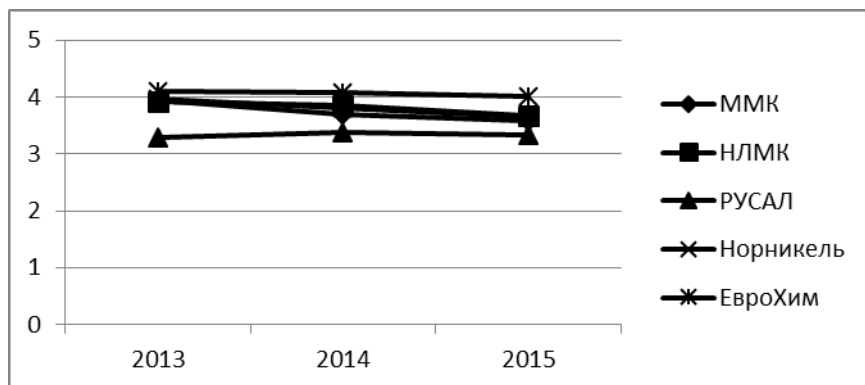


Рис. 7. Коэффициент социальной стабильности

В отношении финансовых мы можем видеть, что максимальная выручка наблюдается у ПАО «ГМК «Норникель» (рис. 8), а в пересчете на одного работника – у ОАО «ММК» (рис. 9).

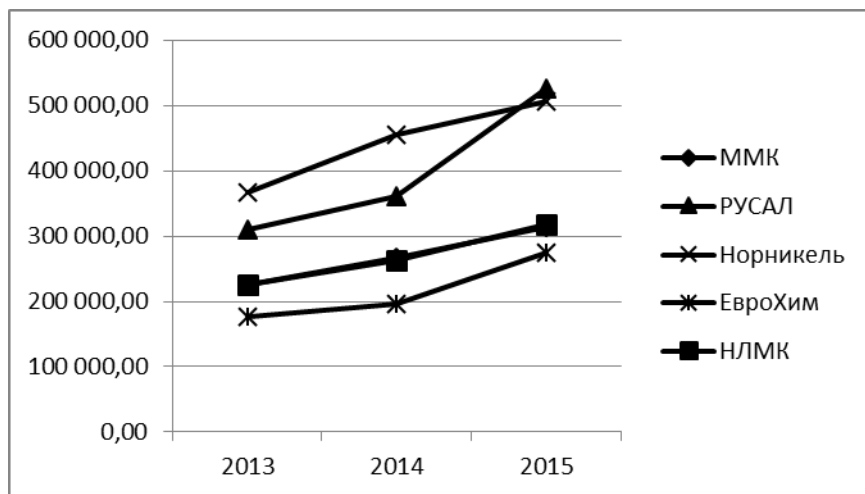


Рис. 8. Выручка, млн руб.

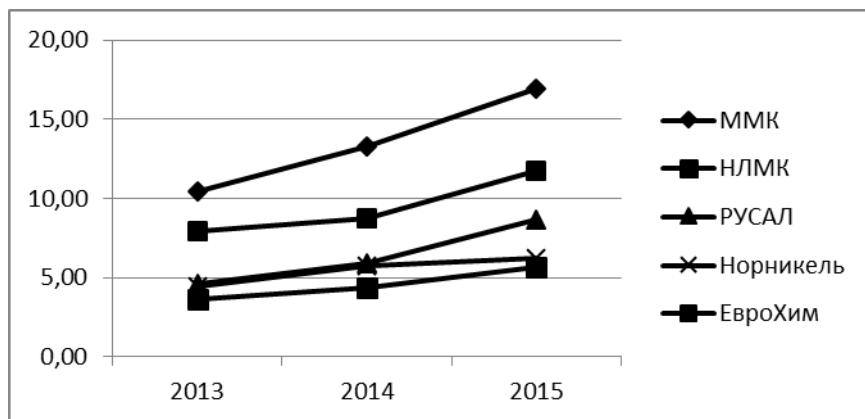


Рис. 9. Выручка на 1 работника, млн руб.

По показателю валовой прибыли также лидирует ПАО «ГМК «Норникель» (рис. 10), а в пересчете на одного работника – «ЕвроХим» (рис. 11).

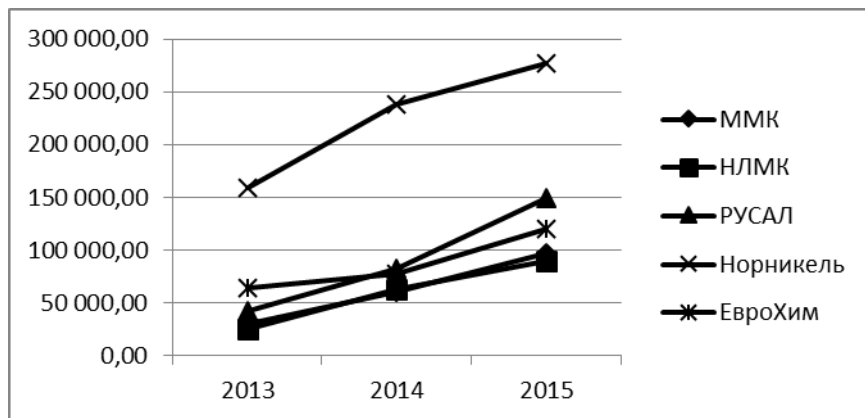


Рис. 10. Валовая прибыль, млн руб.

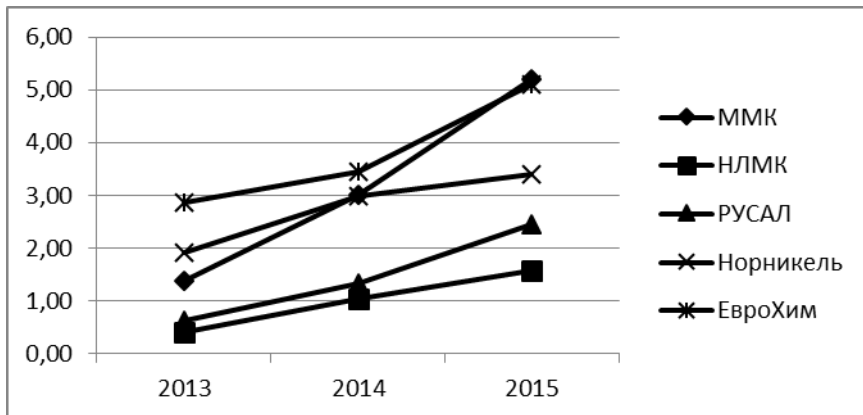


Рис. 11. Валовая прибыль на 1 работника, млн руб.

В 2013-2014 гг. у ряда предприятий можно наблюдать убыток (рис. 12), однако в 2015 году все исследуемые компании показали положительный финансовый результат, который в пересчете на одного сотрудника наибольшим оказался у АО «МХК «ЕвроХим» (рис. 13).

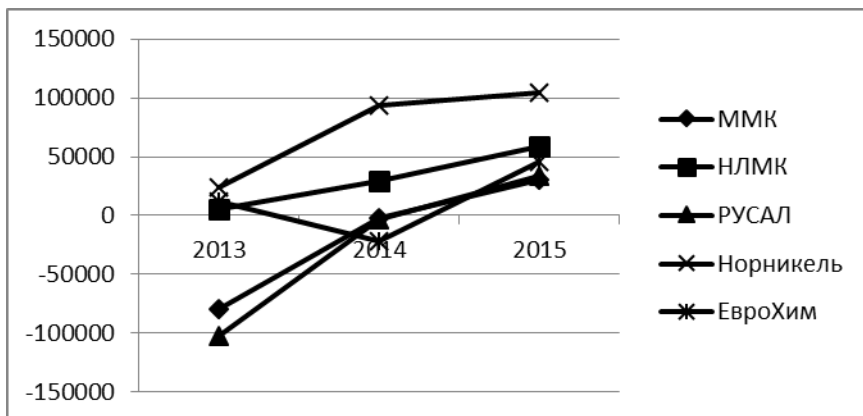


Рис. 12. Чистая прибыль, млн руб.

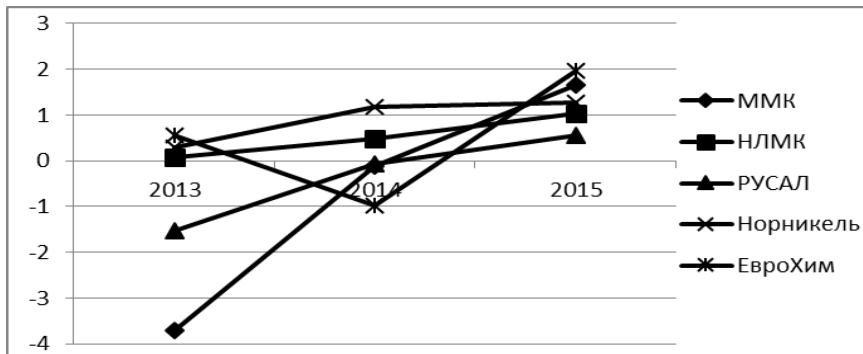


Рис. 13. Чистая прибыль в пересчете на одного сотрудника, млн руб.

Анализ приведенных финансовых результатов говорит о том, что, безусловно, крупные промышленные холдинги столкнулись с кризисными явлениями в экономике.

В целом, проведенное исследование показало, что крупные промышленные предприятия уделяют большое внимание устойчивому развитию, и социальной сфере в частности. Социальные отчеты компаний из года в год становятся все более подробными, и все больше подлежат анализу и сопоставлению, содержат все больше фактической информации, а не только красивые иллюстрации. Однако нельзя не заметить, что в металлургической отрасли оплата труда остается заниженной. Вместе с тем, снижается доля несчастных случаев, растет доля прошедших обучение, стабилизируется текучесть – все это свидетельствует о том, что компании стремятся совершенствовать свою деятельность в социальной сфере.

Литература:

1. Гибадуллин А.А., Пуляева В.Н. Современные механизмы инновационного развития промышленности России. – Москва: Государственный университет управления, 2016. – 159 с.
2. Официальный сайт ОАО «ММК» [Электронный ресурс: <http://www.mmk.ru/> (дата обращения 15.05.2017)]
3. Официальный сайт ПАО «НЛМК» [Электронный ресурс: <https://nlmk.com/ru/> (дата обращения 15.05.2017)]
4. Официальный сайт ОАО «Объединенная компания «РУСАЛ» [Электронный ресурс: <http://www.rusal.ru/> (дата обращения 15.05.2017)]
5. Официальный сайт ПАО «ГМК «Норникель» [Электронный ресурс: <http://www.nornik.ru/> (дата обращения 15.05.2017)]
6. Официальный сайт АО «МХК «ЕвроХим» [Электронный ресурс: <http://www.eurochemgroup.com/ru/home-ru/> (дата обращения 15.05.2017)]

Крюкова Н.А.,

аспирант
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: nakrukova@labcareer.ru

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

***Аннотация:** В статье анализируются современные теории лидерства применительно к российским экономическим реалиям. Автор приводит основные положения теории эмоционального интеллекта Д. Голмана, теории распределенного лидерства, теории внутреннего стимулирования лидерства К. Кэшмана, теории лидерства голубого океана. Показаны практики и инструменты подготовки лидеров в современных российских компаниях.*

***Ключевые слова:** лидерство, модели компетенций, лидерские компетенции, модели лидерства, теории лидерства.*

Krukova N.A.,

postgraduate
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: nakrukova@labcareer.ru

MODERN ASPECTS OF DEVELOPMENT LEADERS IN RUSSIAN COMPANIES

***Abstract:** The article analyzes modern theories of leadership in relation to Russian economic realities. The author gives the basic provisions of the theory of emotional intelligence, shared leadership theory, the leadership from the Inside Out theory, Blue Ocean theory of leadership. Practices and tools for development leaders in modern Russian companies are shown.*

***Keywords:** leadership, competency models, leadership competencies, leadership models, leadership theories.*

Лидерство - одна из древнейших форм организации жизни людей, эффективный инструмент разрешения общественных вопросов. По мере развития социальной и экономической жизни трансформировалась и система лидерства. Сегодня в условиях глобализации, перехода развитых и развивающихся экономик мира к экономике знаний, запроса российского общества на инновационную

экономику, вопрос подготовки лидеров нового формата, становится все актуальнее.

Популярность тематики лидерства, как на уровне государства, так и на уровне организаций, растет. Это происходит в связи с осознанием компаниями зависимости их эффективности от того, насколько силен их лидерский потенциал.

При этом крупный бизнес, средний и малый бизнес становятся в большей степени зависимы не только от лидерских навыков руководства и менеджерского звена, но и от проявления лидерских компетенций на всех уровнях организации. Современным компаниям все больше требуется гибкость и способность к инновациям их сотрудников, поэтому они должны уделять вопросам подготовки лидеров больше внимания.

Вопросы лидерства становятся более актуальными для российских компаний, так как им все чаще приходится конкурировать с иностранными организациями как на российском, так и на зарубежных рынках. Сегодня одной из ключевых задач для российских организаций стало развитие лидерского потенциала на всех уровнях организации, что отвечает мировой тенденции распространения сетевой модели лидерства.

Современные теории лидерства акцентируют внимание на модель лидерства в условиях глобализации, нарастающей конкуренции, борьбы за клиентов и ресурсы.

В рамках теории эмоционального интеллекта, Д. Голман выделил 5 навыков лидера: самосознание, саморегуляция, мотивация эмпатия, социальные навыки и показал важность их совершенствования в условиях быстроменяющегося окружения [1]. В исследовании Голман показал, как владение эмоциональным интеллектом способствует повышению эффективности лидерства. Стоит отметить, что российские компании все больше внедряют тренинги и лекции по теме эмоционального интеллекта в свою практику, а также включают эмоциональный интеллект в модель компетенций.

В последние годы в связи с исследованиями в области командообразования широкое распространение приобрела идея распределенного (shared) лидерства. Суть ее состоит в том, что в команде, реализующей проект, не обязательно иметь единственно определенного лидера. Проект обычно делится на несколько этапов реализации, и на каждом из них оказывается особо востребованной определенная компетенция. Согласно данной теории, носитель этой компетенции и становится временным лидером.

Таким образом, участие каждого сотрудника в деятельности и развитии фирмы не ограничивается, их лидерское воздействие носит ситуативный контекст и включается при необходимости. «Эстафетная» передача лидерства продолжается до полной реализации проекта.

Распределенное лидерство позволяет мобилизовать внутренние ресурсы сотрудников, включить их в профессиональную культуру организации, применить свои лидерские компетенции.

Ввиду распространения проектного подхода в практики организации, теория распределенного лидерства может показаться наиболее эффективной. Однако, она имеет несколько ограничений или условий. Первое условие состоит в том, что группа должна состоять из людей, равных по интеллектуальному, культурному и социальному уровню. Любое серьезное превосходство может воспрепятствовать свободной передаче лидерских функций. Второе условие заключается в том, что участники группы должны в обязательном порядке владеть навыками эффективных коммуникаций.

Одной из общемировых тенденций является широкое распространение коучингового подхода. Теория внутреннего стимулирования лидерства была сформулирована коучем К. Кэшманом, посвященной развитию лидерских навыков «изнутри». Кэшман утверждает, что внутреннее лидерство можно развить, если достигнуть мастерства в семи областях, к которым относятся: самопознание; целеполагание; управление изменениями; межличностные отношения; бытие; нахождение равновесия; умение действовать [2].

Лидерство голубого океана – современная теория Ч.Кима и Р. Мауборна, в рамках которой они применили разработанную стратегию голубого океана к тематике лидерства. Нераскрытые таланты сотрудников они назвали «голубым океаном» и предложили 4-хступенчатый подход по раскрытию их способностей, развивая лидеров на всех уровнях организации, включая оценку ежедневной деятельности существующих лидеров, разработку идеального профиля лидера и должностную инструкцию, проведение ярмарки вакансий. По утверждению авторов концепции этот подход показывает высокий результат и значительное вовлечение всей организации в трудовую деятельность.

Приведенные модели лидерства для России являются новыми и отчасти даже революционными. Однако, в последнее время, модель лидерства в России изменяется. Отчасти это происходит под влиянием транснациональных корпораций, таких как Nestle, Procter & Gamble, EY, приносящих в страну новую деловую культуру.

Все более популярным становится подход сетевого лидерства – лидеры нужны на всех уровнях организации, в данном вопросе иерархичный подход неэффективен.

Одним из ярчайших кейсов сетевого подхода является General Electric. На взгляд Джека Уэлча, бывшего главы General Electric, сотрудники с задатками лидеров очень нужны, ведь благодаря им обеспечивается успешное функционирование компании на всех уровнях. Он понимал, что только так можно обеспечить эффективное руководство огромной компанией. В результате в General Electric сформировалась корпоративная культура лидерства, нацеленная на развитие и продвижение сотрудников с лидерским потенциалом.

Есть ряд российских компаний, успешно внедряющих подход сетевого лидерства. Так в компании Splat существует Программа развития командного лидерства, а в «Сибур Холдинг» действует лидерская программа развития кадрового резерва. В Альфа-банк разработал несколько программ подготовки лидеров, таких как «Альфа-Шанс», «Альфа-Перспектива».

Ведущие российские компании в вопросе подготовки лидеров используют такие инструменты как тренинги, мастер-классы, система наставничества, ассессмент-центры с моделью лидерских компетенций, программы для студентов.

Некоторые компании также формируют собственные модели лидерских компетенций. Так, в компании «Марс» лидерство понимается через 6 основных способностей: 1) достигать стабильных результатов; 2) строить отношения сотрудничества; 3) вовлекать сотрудников; 4) развивать таланты; 5) мыслить инновационно; 6) решать сложные задачи.

Разработка модели лидерских компетенций должна учитывать ряд факторов. В первую очередь, модель должна опираться на миссию, ценности и цели компании, а также учитывать HR-стратегию. Кроме того, важно адаптировать современные исследования и разработки по тематике компетенций для компании.

Примером современных исследований может служить Атлас новых профессий, в котором описаны компетенции будущего. Данная модель включает: системное мышление (умение определять сложные системы и работать с ними), навыки межотраслевой коммуникации (понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях), умение управлять проектами и процессами, управление сложными автоматизированными комплексами, клиентоориентированность, умение работать с

запросами потребителя, мультиязычность и мультикультурность (свободное владение английским и знание второго языка, понимание национального и культурного контекста стран-партнеров), умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми, работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем), а также способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса [3].

При разработке модели лидерских компетенций компания может использовать результаты исследования в рамках Всемирного экономического форума в Давосе. Отчет о компетенциях будущего включает 8 компетенций: 1) комплексное многоуровневое решение проблем (Complex problem solving), критическое мышление (Critical thinking), креативность в широком смысле (Creativity), умение управлять людьми (People management), взаимодействие с людьми (Coordinating with others), эмоциональный интеллект (Emotional intelligence), формирование собственного мнения и принятие решений (Judgment and decision-making), клиентоориентированность (Service orientation) [4].

Разработка программ подготовки лидеров должна опираться на ценности, миссию и цели компании, исследования в области компетенций будущего, а также тенденции в области лидерства.

Российская модель лидерства меняется, это происходит, в том числе, под влиянием транснациональных корпораций, привносящих новую корпоративную культуру. Ряд российских компаний, следуют нарастающим тенденциям и разрабатывают внутрикорпоративные системы подготовки лидеров, запускают программы для студентов, применяя различные инструменты, включая тренинги, мастер-классы, систему наставничества.

В рамках набирающей популярность сетевой модели лидерства компании могут ориентироваться на два подхода. Первый подход подразумевает своевременное выявление будущих лидеров, их подготовку, продвижение по служебной лестнице и удержание в компании. Второй же созвучен подходу теории голубого океана, включающий развитие лидерских компетенций не только сотрудников, претендующих на руководящие позиции, но и остальных, способствуя повышению общего лидерского потенциала компании. Кроме того, развитие человеческого потенциала и подготовка будущих лидеров должно стать ключевой задачей для руководства компании

Литература:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Пер. с англ.]. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 301 с
2. Пуляева В.Н. Роль эмоционального интеллекта предпринимателя в условиях трансформационного кризиса // В книге: Предпринимательство и бизнес: финансово-экономические, управленческие и правовые аспекты устойчивого развития Полгар Т.А., Шаркова А.В., Алиева И.З., Волобуева Е.А., Федотова М.А., Лосева О.В., Меркулина И.А., Бочков А.Ю., Батаева Б.С., Пономарева М.А., Попова А.А., Ахметшина Л.Г., Никитина Ю.А., Головецкий Н.Я., Гребеник В.В., Прокофьев Н.Н., Булгаевский Г.Ф., Костыгова Л.А., Кунабаева К.Б., Швандар Д.В. и др. Коллективная монография. . Москва, 2016. С. 256-266.
3. Cashman K. Leadership from the Inside Out. - Provo: UT: Executive Excellence Publishing, 2008.
4. Пуляева В.Н. Эмоциональный интеллект предпринимателя // В сборнике: Материалы III Международного научного конгресса "Предпринимательство и бизнес в условиях экономической нестабильности" Финансовый университет при Правительстве РФ. 2015. С. 163-168.
5. Официальный сайт проекта «Атлас новых профессий» [Электронный ресурс: <http://atlas100.ru> (дата обращения: 12.05.2017)]
6. Сайт Всемирного экономического форума [Электронный ресурс: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics> (дата обращения: 10.05.2017)]

Морозова Н.В.,

студентка
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: natashutka85@mail.ru

**Научный руководитель:
Рязанцева М.В.,**

к.т.н., доцент
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: MVRyazantseva@fa.ru

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕХА И УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В статье проанализированы актуальные вопросы влияния оценки персонала на эффективность деятельности и мотивацию сотрудников организации. Выделены и проанализированы основные ошибки и проблемы внедрения системы оценки персонала. В статье предлагается обратить внимание на основные аспекты, которые помогут создать более полную картину грамотного построения системы оценки персонала, а также выявить предпочтения работников по способам взаимодействия.*

***Ключевые слова:** оценка персонала, проблемы внедрения, эффективность.*

Morozova N.V.,

student
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: natashutka85@mail.ru

**Scientific adviser:
Ryazantseva M.V.,**

Associate Professor.
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: MVRyazantseva@fa.ru

PERSONNEL ASSESSMENT SYSTEM AS A FACTOR OF ORGANIZATION'S SUCCESS AND SUSTAINABILITY

***Abstract:** The article touches upon topical issues of the impact of staff assessment on the efficiency of activities and motivation of the employees of the organization. The main mistakes and problems of implementing the personnel assessment system have been identified and analyzed. The article proposes to draw attention to the main aspects that will help to create a more complete picture of the competent construction of the personnel assessment system, as well as to identify the preferences of workers in the ways of interaction.*

***Keywords:** staff assessment, implementation problems, efficiency.*

Персонал, работающий слаженно, а, следовательно, результативно, обеспечивает организацию конкурентными преимуществами [1]. Как следует из результатов исследования компании Deloitte, в современных условиях возрастает значение управления персоналом команда являются главными факторами успеха бизнеса уверены 59% опрошенных [2]. По мнению 59 процентов респондентов исследования «Неизвестная Россия: энергия предпринимателей», компетентные сотрудники, умеющие выбирать оптимальные методы на своем рабочем месте, являются двигателем эффективного развития организации [3].

Организации конкурируют, в том числе на уровне профессионального развития своих сотрудников – их знаний, умений, навыков. Для наиболее разумного и эффективного использования этого ресурса необходимо правильно его оценить. Различные системы, методы и методики оценки персонала позволяют выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить этот потенциал на

реализацию стратегических целей организации [1]. При правильной разработке и проведении оценка может стать эффективным инструментом, позволяющий руководителю выявить сильные стороны и зоны развития каждого сотрудника; выбрать наиболее перспективных сотрудников и прицельно развивать их; сформировать у сотрудников самомотивацию к обучению и развитию; оценить эффективность персонала и задать сотрудникам стандарт успешного поведения в организации [4].

Оценка персонала преследует три основных цели: административную, информационную, мотивационную. Благодаря оценке, организация может принять решение о повышении или понижении по службе сотрудника, о переводе его на другую работу или об увольнении. Смысл информационной цели оценки персонала заключается в том, чтобы получить достоверную информацию о деятельности сотрудников и компании в целом. Мотивационная цель состоит в том, что оценка персонала, сама по себе, важнейший инструмент мотивации работников. Верно оцененные затраты труда могут обеспечивать дальнейший рост производительности труда сотрудников [5].

С целью определения отношения сотрудников организации к процедуре оценки персонала было проведено исследование в форме анкетирования. Для этого была составлена анкета, в которой содержались основные вопросы о том, насколько хорошо сотрудники осведомлены о существующей системе оценки персонала в организации, удовлетворяет ли их данная процедура, что они хотели бы улучшить в процедуре оценки персонала, каковы их предпочтения по способам взаимодействия. Объектом исследования было выбрано АО «Корпорация «СПУ-ЦКБ ТМ». В анкетировании приняли участие 100 респондентов (60 женщин и 40 мужчин), сотрудников организации из различных подразделений, в основном это работники в возрасте от 25 до 45 лет со стажем работы от 5 до 10 лет. Опрос проходил в период с 11 по 25 марта 2017 года и проводился в электронной форме.

В ходе исследования, при обработке и анализе полученных данных, были определены следующие результаты.

Большинство сотрудников (57 процентов) положительно относятся к процедуре оценки персонала, считая, что оценка позволяет не только выявить недостатки, препятствующие эффективной работе, но и раскрыть потенциал каждого сотрудника, определить уровень его знаний и навыков, деловых и личных качеств. В то же время стоит отметить, что для 22% сотрудников оценка персонала не имеет

значения и не влияет на работу, а 16 % опрошенных утверждают, что данная процедура вызывает у них чувство страха и неуверенности в себе.

Анкетирование показало хорошую осведомленность персонала о существующей в организации системе оценки – 53 процента опрошенных знают, как проводится оценка персонала и что она подразумевает под собой, остальные же опрошенные либо слышали о существовании такой процедуры, либо могут догадываться о наличии такой процедуры в организации. Возможно, это объясняется тем, что до работников предприятия не доводится информация, касающаяся оценки персонала. Соответственно, в данной ситуации можно заметить, что руководство не уделяет должного внимания одному из принципов оценки персонала.

В ходе опроса исследовался уровень удовлетворенности работой в данной организации. 86 процентов респондентов удовлетворены своей работой в организации, несмотря на жесткую регламентацию работы, постоянную необходимость следовать установленным правилам. На строгую систему контроля указывают 92 процента опрошенных женщин и 93 процента мужчин. Можно сказать, что организации присущ строгий контроль и дисциплина, административные методы воздействия, руководителю важна ориентация на результат.

Основной формой оценки персонала в данной организации является аттестация (95 процентов сотрудников указали на данную форму оценки). Эти результаты подтверждаются существующим в организации Положением о порядке проведения аттестации работников, которым и руководствуется организация при проведении оценки персонала.

По вопросу выбора методов оценки персонала необходимо сказать, что основными используемыми методами являются биографический анализ (39 процентов), анкетирование (28 процентов) и тесты (20 процентов).

При этом наиболее часто встречающиеся проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники при прохождении процедуры оценки персонала, это прежде всего: размытость, нечеткость целей оценки (35%), незнание процедуры оценки (23%). Поэтому при формировании мероприятий по развитию и совершенствованию системы оценки персонала на предприятии следует руководствоваться не только соответствующими принципами и методами, но и предпочтениями работников организации.

Проанализировав систему оценки в АО «Корпорация «СПУ-ЦКБ ТМ», обобщены недостатки и типичные ошибки в области проведения процедуры оценки персонала в исследуемой организации:

- непонимание целей оценки персонала;
- отсутствие четких критериев оценки;
- взаимоотношения работников друг с другом, их кооперация находятся на низком уровне;
- плохая осведомленность сотрудников о процедуре оценки персонала.

Собственные наблюдения авторов и специальные исследования по вопросу оценки персонала показали, что комплексной методикой оценки деятельности работников, применяемой в большинстве российских организаций, является аттестация - определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы, что подтвердилось результатами опроса.

Изучение зарубежного опыта оценки персонала и его использование позволяет сделать оценку персонала действительно эффективным инструментом, особенно если четко определить ее основные цели и задачи. Опираясь на результаты, полученные в ходе обобщения и анализа существующего опыта, мы выделили часто встречающиеся ошибки, которые допускают российские организации при оценке персонала.

В первую очередь, стоит выделить такую группу ошибок, как терминологические ошибки. Такие ошибки в основном связаны со сложностью перевода, так как зачастую многие приемы и методы оценки персонала заимствованы с запада.

Как известно, в HR-сфере существуют термины: Assessment, Appraisal и Evaluation, подразумевающие различные процедуры, но переводящиеся на русский язык, как оценка. Здесь и возникает проблема, HR-специалисты нередко стараются внедрить процедуру оценки персонала, при этом смешивая разнообразные процессы [6,7].

Опыт мировой практики показывает, что термин Assessment примеряется при оценке сотрудника, а именно его компетенций (характеристик, знаний, навыков, умений, способностей). Таким образом, наиболее корректным представляется использовать понятие "оценка компетенций".

Следующее понятие, Appraisal, употребляется при обозначении процедуры, предполагающей оценку результатов деятельности сотрудника, данная процедура является частью процедуры Performance Management, которая подразумевает управление эффективностью

деятельности. Эффективность деятельности с помощью данной оценки определяется подведением итогов работы сотрудника за определенный временной период, но не затрагивает его личных характеристик.

Процедура Job Evaluation вызывает меньше проблем, связанных с ее пониманием, она подразумевает именно оценку должности, а точнее определяет относительную ценность конкретной должности для организации, с последующим определением ее рыночной стоимости. Однако, нередко приходится сталкиваться с ситуациями, при которых организация выстраивает систему заработных плат, основанную на грейдах, но при этом присваивает определенный грейд самому сотруднику, а не должности, которую он занимает. Можно сказать, возникает ошибка в понимании смысла и задач данной процедуры, которая также может привести к возникновению основательных проблем.

Поэтому, прежде всего, при внедрении системы оценки необходимо понимать, что Assessment, Appraisal и Evaluation - это различные виды оценки, включающие различные оценочные процедуры, преследующие разные цели, которые должны выбираться с учетом поставленных целей.

Вывод. Процедура оценки персонала сможет быть успешной, только если присутствует ясность целей, которых собирается достичь организация оценкой персонала, то есть соответствие выбранной процедуры оценки этим целям. Кроме этого, необходимо помнить, что при разработке системы оценки персонала необходимо решить, на основании каких критериев она будет проводиться, иными словами, что именно в деятельности работника требуется оценить.

Литература:

1. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с.
2. Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом — 2017. Новые правила игры в цифровую эпоху. Rewriting the rules for the digital age. DU_Press, 2017. [Электронный ресурс: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html> (дата обращения: 20.04.2017)]
3. Бедарева О. В России кадровая катастрофа: шесть ракурсов одной проблемы [Электронный ресурс: <http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1952888-v-rossii-kadrovaya-katastrofa-shest-rakursov-odnoi-problemy> (дата обращения 17.02.2017)].
4. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. Оценка персонала в организации: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2016.

5. Рязанцева М.В. Обзор подходов к оценке затрат на развитие человеческого капитала организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 8-1. С. 97-100.
6. Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии / Елена Барышникова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. - 255с.
7. Как HR-менеджеры оценивают кандидатов и сотрудников // Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу». - АКТИОН-МЦФЭР, 2016. - № 4.

Дятлова В.И.,

Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации,
Москва, Россия

**Научный руководитель:
Иванова И. А.,**

к. э. н., доцент
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации,
Москва, Россия
e-mail: viktoriya.dyatlova.d@gmail.com

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)**

Аннотация: В статье представлен концептуальный подход по практикоориентированной работе со студентами в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации. В современном образовании понятие профессионального самоопределения студента является одним из основополагающих составляющих и оказывает влияние на стратегию развития современной образовательной организации высшего образования, на содержание и направленность профессиональных программ, формирование преподавательского состава, внеаудиторную и научную работу.

Ключевые слова. студенты, профессиональное самоопределение, кадровый резерв, компетенции, концепция

Dyatlova V.I.,

Financial University under the Government of
the Russian Federation,
Moscow, Russia

**Scientific adviser:
Ivanova I.A.,**

candidate of economic sciences, associate professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation,
Moscow, Russia
e-mail: viktoriya.dyatlova.d@gmail.com

CONCEPTUAL APPROACHES TO ADDRESSING HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION (BY THE EXAMPLE OF THE FINANCIAL UNIVERSITY UNDER THE GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION)

***Abstract:** The article presents a conceptual approach for practice-oriented work with students at the Financial University under the Government of the Russian Federation. In modern education, the concept of professional identity of student is one of the fundamental components and the impact on the development strategy of the colleges and academies, on the content and direction of professional programs, the formation of the teaching staff, extracurricular and scientific work.*

***Keywords:** Students, professional self-determination, human resources development, competence, concept*

Эффективное обучение – комплексный процесс, предполагающий и классическое восприятие материала, и научно-исследовательскую деятельность, и попытки реализовать себя в реальном секторе экономики в период прохождения практики, путем стажировок, участия в проектной инновационной деятельности и т.д. [1, стр. 619]. В настоящий момент на рынке труда сформировались такие условия, при которых молодому человеку после окончания университета достаточно сложно найти работу по специальности без практического опыта профессиональной деятельности. Поэтому студенты еще в период обучения стремятся получить необходимый опыт и войти в профессиональную среду посредством прохождения стажировок, работая не по направлению обучения, но в связанной с ним сфере. Совмещение процесса обучения в университете и рабочей деятельности может привести к нехватке времени, т.к. такая занятость зачастую предполагает полный рабочий день, либо гибкий график с

отработкой 20-35 часов в неделю, и как следствие, может привести к снижению успеваемости.

Понимая данную тенденцию, Финансовый университет предлагает формирование новой концепции по работе со студентами. Она схожа с методами самоопределения молодежи в зарубежных странах, когда, помимо обучения теоретическим основам профессии, молодым людям предоставляется возможность практической деятельности на производственных предприятиях.

Концепцию по работе со студентами можно назвать стажировкой, направленной на профессиональное самоопределение молодых людей, которая предполагает получение практического опыта работы по специальности и формирование у студентов профессиональных компетенций в стенах университета.

Согласно данной концепции, студенты третьего и четвертого курсов приглашаются на работу по специальности в подразделения Финансового университета, соответствующие их будущей профессии. При этом, трудовые обязанности распределяются таким образом, чтобы студент не испытывал чрезмерных нагрузок и имел время на подготовку к учебным занятиям. Такой «баланс» достигается за счет следующих принципов организации трудового процесса: предоставление гибкого графика работы, который составляется в соответствии с учебным планом студента; снижение интенсивности трудовой деятельности на период сессии и выполнения других видов работ (курсовые, проектные работы).

Процесс «сотрудничества» студента и университета условно можно разделить на два этапа. На первом этапе на работу привлекаются студенты более младших курсов (второй и третьей курсы). В их обязанности входит выполнение вспомогательных заданий в рамках общей работы подразделения. В процессе работы происходит знакомство студента с особенностями рабочего процесса подразделения, перечнем функций, возложенных на подразделение, имеющимся техническим оснащением, программным обеспечением.

Второй этап предполагает оформление трудовых отношений со студентами, которые продемонстрировали хорошие результаты в процессе работы и высокую заинтересованность в продолжении трудовой деятельности в университете.

Реализация данной концепции по работе со студентами имеет ряд преимуществ:

1. Сокращение периода адаптации к работе.

Студент в период обучения в университете воспринимает исторически сложившиеся в данной среде ценности, участвует в

устоявшихся и развивающихся традициях, соблюдает нормы и правила поведения, адаптируется в обществе с помощью различного рода символики университета и т. д. Поэтому исключается процесс взаимного привыкания «работника» и «организации» в классическом понимании адаптации. Студент уже посвящен во все элементы организационной культуры университета, идентифицирует себя как часть ее, лучше понимает рабочие задания и предлагает оригинальные и эффективные решения.

2. Лояльность студентов.

Благоприятное отношение студента к университету как к месту обучения способствует тому, что он переносит положительное восприятие и на работу в университете. Возникает стремление студента принести свой вклад в работу, быть максимально полезным своей альма-матер.

3. Формирование компетенций.

Формирование необходимых для профессиональной деятельности компетенций – это ключевая цель обучения в университете. В процессе работы студент вовлекается в решение различных задач, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью. На основе полученных знаний и практического опыта, он становится способен успешно действовать в аналогичных ситуациях и в будущей трудовой деятельности решать подобные вопросы самостоятельно. Студент начинает понимать не только то, что необходимо сделать, для достижения успеха в работе, но и то, каким образом осуществлять эти действия.

4. Повышение конкурентоспособности студентов на рынке труда.

К сожалению, хорошая учеба студента еще не гарантирует жизненной устойчивости и успеха выпускнику в дальнейшем. Практикоориентированная работа со студентами призвана помочь в решении данной проблемы: еще в период обучения в университете студенты занимаются реальной деятельностью, получают так необходимый им практический опыт и после окончания университета имеют гарантии трудоустройства в него, либо конкурентное преимущество в виде опыта работы для трудоустройства в другие организации.

5. Повышение заинтересованности студента к процессу обучения.

У студента, проходящего стажировку, появляются мотивы и установки в будущей профессии, он начинает по-иному смотреть на

процесс обучения, более легко и осмысленно воспринимает теоретический материал.

6. Материальная база для научно-исследовательских работ.

Использование реальных сведений о работе подразделения в научно-исследовательских трудах повышает значимость научного вклада студента и предоставляет университету альтернативные источники идей, свежий взгляд на способы совершенствования внутренних процессов.

Эффективность реализации данной концепции по работе со студентами выражается в решении вопроса профессиональной ориентации и профессионального самоопределения студентов и возникновении у них интереса к обучению по профилю подготовки. Профессиональный интерес побуждает расширять круг знаний, мотивирует преодолевать препятствия и сложности в достижении целей. Студент ощущает свою значимость, стремится быть полезным и эффективным в работе, осознанно ставит перед собой цели, планирует свой будущий карьерный путь, определяет пробелы в знаниях, которые необходимо восполнить.

Быстро меняющаяся жизнь предъявляет высокие требования к качеству образования, квалификации, профессионализму, личным качествам молодых людей как будущих специалистов. Содействие обучению требует индивидуального подхода к каждому человеку [2, стр.160] Поэтому помощь университета в развитии необходимых профессиональных навыков дает возможность студенту раскрыть и реализовать свой внутренний потенциал, добиться успеха в жизни.

Литература:

1. Иванова И.А. Человеческий капитал как основа инновационных преобразований и развития общества через призму мотивационных ожиданий студентов //Сборник докладов научной конференции «Управленческие науки в современном мире» в 2-х томах / Финансовый Университет при правительстве Российской Федерации; научно-практический журнал «Эффективное Антикризисное Управление» - СПб.: ИД «Реальная экономика», 2015 г. –Т.1.с .618-620
2. Пуляева В.Н. Модель компетенций менеджера в клиентоориентированной экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.–2015.–Т. 4 №2. – С. 24-30

Вонгвилай А.Т.,

студент
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: vongvilaynastya@mail.ru

**Научный руководитель:
Валишин Е.Н.,**

к.психол..н., доцент,
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье отражены основные моменты определения талантов в современной организации, их роль и значение в деятельности организации. Управление талантами рассмотрено как ключевой метод получения и поддержания конкурентного преимущества. Отражены стратегии управления талантами, выявлены их компоненты и особенности.*

***Ключевые слова:** Таланты, управление персоналом, современная организация, обучение, развитие, конкуренция.*

Vongvilay A.T.,

student,
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: vongvilaynastya@mail.ru

**Scientific adviser:
Valishin E.N.,**

Candidate of Psychological Sciences,
assistant professor
Financial University under
the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

TALENT MANAGEMENT IN THE MODERN ORGANIZATION

***Abstract:** The article describes the key points of the Talent Management. There are main problems of Talent Management like a strategic role. A talent management system (TMS) is an integrated software suite that addresses the “four pillars” of talent management: recruitment; performance management; learning and development; and compensation management.*

***Keywords:** Talent, HR-management, organization, learning, development, competition.*

Современные организации работают в чрезвычайно бурной и сложной бизнес-среде. Выживание на рынке требует высококоразвитых навыков, чтобы адаптироваться к постоянным изменениям, быть гибкими и действовать быстро. В этот век стремительно развивающейся экономики, основанной на знаниях, качество человеческих ресурсов приобрело решающее значение. Эта сложная и требовательная рыночная среда породила спрос на выдающихся и талантливых специалистов. Их ключевая роль в достижении и поддержании конкурентного преимущества предприятия потребовала изменения подхода к выполнению функций управления персоналом. Приобретение и удержание талантливого персонала стало стратегической целью управления персоналом.

Проблема управления талантами получила известность в конце 1990-х годов. Ее обсуждение в современных организациях требует четкого определения термина «талант». На практике этап определения «талант» имеет ключевое значение, поскольку любые критерии, которые принимает компания, будут использоваться для идентификации талантов.

Талант можно определить, как «творческую, предприимчивую личность с высоким потенциалом развития, являющуюся рычагом роста акционерной стоимости». Термин «талант» также может быть определен путем перечисления его характеристик. К ним относятся стратегическое мышление, лидерские качества, предпринимательский подход, ориентированный на результат подход, умение убеждать, коллективная работа, эмоциональный интеллект, гибкость, высокая терпимость к изменениям и высокоразвитые специальные технические навыки [2, с. 28-33].

Также можно взглянуть на талант с точки зрения трех факторов: его характеристик, основных видов деятельности и целей. С одной стороны, эти критерии облегчают выявление талантов в организации в силу их универсальности, но, с другой стороны, требуют глубокого знания персонала.

Составные части таланта – это:

1. Чрезвычайные интеллектуальные способности (общие и специальные);
2. Творческий подход (оригинальность, гибкость мышления и действия, решение нетрадиционных проблем, высокая устойчивость к риску, изменение, неопределенность и двусмысленность);
3. Обязательство работать (самодисциплинированное, настойчивое в достижении целей и трудолюбие).

Управление талантами в настоящее время рассматривается как ключевой метод получения и поддержания конкурентного преимущества. Факт наличия талантливой группы персонала не является гарантией успеха. Из-за их уникальности и специфики, таланты могут быть требовательной группой работников. Это делает крайне важным осуществление мер по управлению талантами. Процесс управления талантами состоит из трех этапов: приобретение, преобразование и выход. Этап входа (приобретение талантов) включает такие меры, как определение спроса на талантливых работников в определенной области, а также методы и методы их отбора и вербовки. На этапе трансформации основное внимание уделяется управлению карьерой. Это включает в себя разработку и совершенствование, оценку и мотивацию. Задачи, которые должны быть реализованы на этапе выхода, в основном касаются способов предотвращения увольнения талантливого персонала [3, с. 301].

В литературе существует много предложений о типовом подходе к управлению людскими ресурсами. Стоит отметить модель управления талантами, разработанную Л. Берком. Это отличается от

традиционного подхода и одобряет решения по управлению проектами. В этой модели были определены три основных этапа и их основные действия:

1. Оценка программных требований:
 - а. Выявление потребностей;
 - б. Определение способов поддержки корпоративной стратегии и будущих требований к лидерству;
 - в. Оценка организационных и кадровых преимуществ.
2. Проектирование программы:
 - а. Критерии отбора талантов;
 - б. Стратегия общения;
 - в. Статус таланта (секретный / открытый);
 - г. Идентификация таланта;
 - д. Программа оценки талантов.
3. Управление развитием исключительных сотрудников:
 - а. Характеристики типа межфункциональных передач;
 - б. Сочетание компетенций талантов;
 - в. Определение ключевых компетенций (на уровне бизнеса и должности);
 - г. Временная структура и изменение структуры;
 - д. Использование нетипичных переживаний [4, с. 166].

Представленные здесь модели отражают процесс управления талантами (в большей или меньшей степени). Руководители и менеджмент персонала всегда были нацелены на базовое управление талантами - приобретение, найм и удержание талантливых сотрудников в организации. Но для достижения оптимальных уровней успеха руководителям предприятий требуются занятые высокопроизводительные сотрудники. Бизнес-лидеры, которые внедряют лучшие процессы управления талантами, более подготовлены, чем их конкуренты, чтобы конкурировать в мировой экономике и быстро использовать новые возможности [1, с.23-26]. Настоящий успех возможен только тогда, когда компании делают больше, чем приспосабливаются к долгосрочным тенденциям; они должны уметь предвидеть и использовать новые возможности перед остальной частью рынка.

Существует множество стратегий управления талантами в современных организациях. Стратегический план управления талантами гласит:

- Станьте «активным» против «реактивного». Заполните свои критические потребности в управлении талантами и быстро обратитесь к изменениям в компании и отрасли;

– Определите основные навыки, которые должны быть разработаны у всех сотрудников, и минимизируйте затраты на обучение, сосредоточив внимание на ключевых областях развития; а также

– Улучшите свой процесс найма, определив кандидатов высокого качества, используя описание должностных обязанностей, основанное на опыте высококвалифицированных сотрудников, обладающих уникальными корпоративными или отраслевыми компетенциями.

Компании, которые превосходят своих конкурентов, знают, что стратегическое управление талантами имеет важное значение для создания правильной рабочей силы, необходимой для точного ведения бизнеса. Способность быстро обучать и переквалифицировать сотрудников в соответствии с потребностями бизнеса, создавать возможности для сотрудничества в реальном времени и поддерживать сотрудников с лучшей аналитикой - все это преимущества стратегического процесса управления талантами, который будет способствовать истинному успеху в бизнесе. Управление талантами - это подбор правильных людей с нужными навыками в нужное время и в нужное время [3, с. 309].

Учитывая динамические изменения в окружающей среде и возросший спрос на специалистов высокого класса, стратегия управления талантами имеет жизненно важное значение. Его можно определить, как набор целей (включая планы его реализации), предназначенные для приобретения извне или определения внутри организации, сохранения и использования талантов в организации, чтобы они могли способствовать развитию и поддерживать конкурентное преимущество. Компоненты стратегии управления талантами включают:

1. Четкое определение талантов, определение того, кто должен быть включен в программу управления талантами, и определение требований талантливых работников;

2. Создание образа организации как «предпочтительного работодателя»;

3. Применение методов найма и отбора, обеспечивающих хорошие перспективы у выдающихся работников, разработку рабочих мест и улучшение организационных ролей, с тем чтобы поддерживать развитие и создавать возможности для удовлетворения потребностей в саморазвитии;

4. Развитие хороших перспектив продвижения, создание условий работы, способствующих поддержанию баланса между работой и жизнью, и создание привлекательной системы вознаграждения;

5. Разработка процедур наследования ключевых позиций, которые учитывают идентификацию талантов и работников, которые могут покинуть организацию [5, с. 184].

Решения о реализации программы управления талантами, являющиеся результатом принятой стратегии, часто потребляют значительные ресурсы, и их последствия видны только в долгосрочной перспективе. Поэтому управление талантами должно рассматриваться как неотъемлемая часть общей корпоративной стратегии.

Современные предприятия сталкиваются с дефицитом талантливых работников и испытывают трудности с сохранением кадровых ресурсов такого качества, которое обеспечивало бы конкурентное преимущество. Привлечение, удержание и развитие талантливых работников стали решающими. Однако такие меры не могут приниматься бессистемно и неосмотрительно. Стратегия управления талантами находится в центре внимания многих современных компаний. Эффективная реализация стратегии управления талантами требует непрерывности и регулярности. Это объясняется тем, что решения в этой области связаны со значительными ресурсами, и их последствия заметны только в долгосрочной перспективе.

При обсуждении стратегии управления талантами необходимо учитывать два чрезвычайно важных момента. Во-первых, эффективность стратегии во многом зависит от поддержки, которую члены организации - как на управленческом, так и исполнительном уровнях - придают изменениям. Ведущее руководство, как лидер изменений, играет здесь ключевую роль. Во-вторых, чрезвычайно важно, чтобы стратегия управления талантами соответствовала общей корпоративной стратегии и стратегии управления персоналом. Стратегия управления персоналом (как функциональная стратегия) и стратегия управления талантами (в виде подробной стратегии) должны в конечном счете способствовать успеху общей корпоративной стратегии.

В современной реальности эксперты отмечают, что многие фирмы растут недостаточно быстро, рост их замедляется. Те компании, которые сталкиваются с данной проблемой пытаются ее решить традиционными методами (рост продаж с помощью маркетинга; сокращение затрат для увеличения эффективности; расширение

ассортимента продуктов и услуг). Только компании, которые внедряют инновации растут быстрее и получают повышенную прибыль. На инновационный процесс воздействуют три вида факторов: факторы внешней среды (инновационная среда организации); факторы внутренней среды (уровень инновационного потенциала организации); специфика инновационного процесса как объекта управления. Среди факторов внутренней среды необходимо рассмотреть отношения руководства к инновациям; консонантные отношения между подразделениями и работниками; присутствие экономической заинтересованности подразделений и работников и т.д. Необходимо добиваться управления, когда работники организации имеют «предпринимательское видение» т.е. ориентированы как на достижение личных целей, так и на успех организации в целом [6].

Именно люди приводят организацию к успеху. Сегодня многие организации не могут привлечь, удержать и развивать талантливых сотрудников. Чтобы быть эффективной и конкурентноспособной, организации требуется поддержка всех ее работников, понимание ими своей роли в получении прибыли и продуктивности организации.

Литература:

1. Герчиков В. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. / В. Герчиков. - [Текст] - М.: Инфра-М, 2008. - 282 с.
2. Катценбах Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации. / Д. Катценбах, Д. Смит. - [Текст] - М.: Альпина Пабlishер, 2013. - 376 с.
3. Коэн А., Харкурт Дж. Судьба дискуссии двух Кембриджей о теории капитала. / А. Коэн. - [Текст] - М.: Вопросы экономики. - 2012. - № 8. - С. 4-27.
4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. / Э. Брукинг. [Текст] - СПб: Питер, 2001. - 288 с.
5. Соколова Е. Кадровый резерв: эффективный инструмент наращивания потенциала компании // Управление человеческим потенциалом. / Е. Соколова. - [Текст] - 2006. - № 3. - С. 184 - 189.
6. Валишин Е.Н. Мотивационные ресурсы организации для создания инновационной среды / В сборнике: Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста Москва, 2017. С. 60-65.

Данилина Н.А.,

Студентка группы УПП2-2
Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

**Научный руководитель:
Субочева А.О.,**

к. э. н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: natashkadanilina@yandex.ru

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ

***Аннотация.** В статье рассмотрены теоретические основы тайм-менеджмента, раскрыты вопросы истории его развития в России, сущность, структура и значение тайм-менеджмента в жизни будущего специалиста; приводятся результаты анкетирования студентов-будущих специалистов. В результате даются рекомендации по совершенствованию процесса тайм-менеджмента.*

***Ключевые слова:** тайм-менеджмент, будущие специалисты, студенты и выпускники вузов, личная эффективность.*

Danilina N.A.,

Student of the group HR2-2
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

**Scientific adviser:
Subocheva A.O.**

candidate of economic sciences, associate professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: natashkadanina@yandex.ru

TIME-MANAGEMENT IN STUDENTS LIFE

***Abstract.** The article discusses the theoretical basis of time-management, revealed questions of history of development of time-management in Russia, its essence, structure and meaning of time-management in life of future specialist, and also are selected key principles and the modern methods of successful and productive activity, conducted a questioning and revealed the results, actions are developed for enhancement of time-management of future specialist.*

***Keywords:** time-management, future specialists, students and graduates higher education institutions, personal effectiveness.*

Современный тайм-менеджмент – это многоуровневое понятие, представляющее комплексную систему управления деятельностью человека. В настоящее время тайм-менеджмент – неотъемлемая часть деятельности любой успешной организации, технология организации времени и роста эффективности использования в работе ее персонала. Управление временем включает обширный спектр деятельности: планирование, постановка целей, распределение заданий, анализ временных затрат, делегирование, организация, мониторинг, расстановки приоритетов и составление перечней.

В истории развития российского тайм-менеджмента выделяют три главных этапа:

1 этап: 20-е гг. XX века – период быстрого развития экономики и научной организации труда (НОТ). Данный период характеризуется эффективным и грамотным хозяйствованием, а также управлением экономикой страны. Становление и развитие тайм-менеджмента на данном этапе связано с известными именами, такими как А.К. Гастев (Центральный институт труда) и П.М. Керженцев (Лига «Время»), их идеи и опыт стали важными для дальнейшего формирования и изучения организации времени [1, С. 23].

2 этап: начало 70-х гг. – выход книги Д. Гранина «Эта странная жизнь» [2, С. 145-147]. В книге рассказывается о биологе А.А. Любищеве, который в молодости поставил себе масштабную цель – разработать периодическую систему биологических объектов, которая подобна периодической системе Менделеева. Подсчитанное им число времени, которое необходимо для достижения данной цели, оказалось гораздо выше средней продолжительности жизни человека. Он начал поиск резервов времени, для чего начал вести хронометраж своей деятельности, проводить анализ результатов хронометража, составлять план своей работы.

3 этап: 2001 г. – на сайте «Организация времени» появилось первое онлайн тайм-менеджмент сообщество [3]. С данным явлением сформировался третий этап развития российского тайм-менеджмента. Данное явление в России уникальное, как и в мире в целом. В настоящий момент сообщество объединяет последователей традиций Любищева; предпринимателей, управленческих специалистов, менеджеров; IT-консультантов, благодаря которым возможно объединить традиционные подходы к личной эффективности и современные технологии анализа и моделирования бизнес-процессов.

Неотъемлемый помощник в организации времени студента – тайм-менеджмент – отдельное направление менеджмента, которое

направлено на решение проблем организации времени и установления приоритетов при его применении [4, С. 78-79].

Тайм-менеджмент помогает студентам определить главные цели и организация их времени, также контроль и распоряжение собственным временем.

Основные принципы тайм-менеджмента [5, С. 56-58]:

1. Кропотливая самостоятельная работа. Эффективную и качественную систему организации собственного времени человек должен разбирать самостоятельно. Данную работу нельзя поручать другому лицу.

2. Индивидуальные решения. В организации управления временем важны общие правила и индивидуальный стиль, который человек находит для себя сам. Если решения для него комфортны, то это дает максимальную эффективность.

3. Необходимость в отслеживании собственной эффективности. Применяя хронометраж, можно выявить моменты ненужного расхода времени и обнаружить его скрытые запасы. Основным результатом применения хронометража – определение умения постоянно и самостоятельно отслеживать собственную эффективность. Учет собственного времени в течение определенного временного периода вырабатывает внимание к времени.

4. Мышление, которое направлено на эффективность. Первостепенная роль – изменение мышления, т. е. человек, определяющий неэффективные процессы и совершенствуя их, стремится оптимизировать и увеличить результат.

5. Достижимость и неисчерпаемость резервов эффективности. Главный принцип – резервы эффективности, развития и самосовершенствования реально достижимы и потенциально неисчерпаемы, поиск необходимого решения и разработка метода – это вопросы заведомо решаемые и чисто тактические.

Существует пять приемов современного тайм-менеджмента:

1. Планирование (постановка цели). Цель планирования – сокращение числа времени, тратящееся на работу и высвобождение больше свободных часов.

2. Правильно общение с окружающими людьми. Правильное делегирование собственных полномочий в определенный момент, умение отказывать окружающим людям и умение сдерживать себя.

3. Выполнение неприятных дел. Эксперты по тайм-менеджменту утверждают, что выполнение следует начинать утром, иначе их никогда не выполнить. Если сделать данные дела с утра, то до конца

дня можно будет заниматься приятными делами; появится чувство удовлетворения, энтузиазма на оставшееся время, что ведет к хорошим результатам работы в целом.

4. Умение правильно работать с информацией. В современном обществе полагают, что чем больше человек владеет информацией, тем больше он сможет реализовать задумок. Однако данный посыл является неправильным, поскольку информация – информации разнь. Важно правильно отфильтровывать информацию по качеству и количеству.

5. Умение чередовать работу с отдыхом. Каждый человек нуждается в отдыхе, поэтому важно грамотно распределять время для отдыха и работы.

Вышеперечисленные приемы важны в жизнедеятельности человека, однако личный комфорт важнее всего. Поэтому, если какой-либо прием не подходит, то необходимо подстраивать его под себя [6, С. 123-125].

Для современного студента обучение в образовательной организации высшего образования – главный период жизни, личного роста и становления как будущего специалиста. Это подготовка к трудовой деятельности, которая в будущем становится для человека главным источником существования и средством личной профессиональной реализации.

Изучив различные подходы ученых по данной проблематике вопроса [7, 8], мы провели исследование и разработали рекомендации по совершенствованию тайм-менеджмента будущих специалистов.

В анкетировании приняли участие 200 студентов 3-4 курсов РАНХиГС, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Финансового университета, ВШЭ, МГИМО, которые уже проходили производственную практику или работают. Систематизировав полученные результаты можно отметить, что: 80% опрошенных студентов проводят в университете 4–7 часов; на выполнение домашнего задания тратят 2–4 часа. Большая часть студентов (52,3%) ответили, что умеют грамотно распределять собственное время, при этом 38,7% опрошенных не составляют план на неделю. 31,7% опрошенных ответили, что не могут совмещать учебу и работу, ввиду того, что учатся допоздна, однако им хочется попробовать начать работать. Также большинство студентов (69,3%) работают до 40 часов в неделю по гибкому графику. У многих респондентов (60%) есть свободное время, однако его недостаточно. И они тратят его на прогулки с друзьями (64,8%), просмотр фильмов (54,3%) и посещение развлекательных заведений (кино, клубы и т.д.).

Большинству респондентов (67%) при планировании своего времени удается следовать намеченным целям. Однако главная причина, по которой не получается организовать свободное время – это его полное отсутствие.

Тем самым, можно сказать, что у многих студентов на первом месте стоит работа, поскольку ввиду различных обстоятельств им приходится работать (оплата за обучение, получение опыта и навыков работы, низкая загруженность в обучении), на втором – учеба. Причем, данные студенты обучаются на «хорошо» и «отлично». Данная ситуация говорит о хорошей подготовке и, следовательно, правильном распределении собственного времени, а также умении совмещать работу, учебу и отдых.

При правильной организации собственного времени у студента формируется:

1. Самоорганизация в учебной деятельности – это процесс сознательной деятельности, который побуждает и направляет к целям и ценностям профессионально значимой учебной работы. Самоорганизация осуществляется комплексом интеллектуальных и волевых действий студентов.

2. Самоорганизация личного времени – последовательное и целенаправленное применение системы освоенных методик организаций личной деятельности в повседневной практике с целью роста эффективности самоорганизации.

Следуя данным правилам, студент сможет правильно и грамотно организовывать собственное время, планировать рабочее и свободное время, успевать решать все намеченные цели и задачи.

Литература:

1. Тейлор и Гастев // В Америке и России идеи научной организации труда были мало востребованы при жизни их основоположников. Зато сейчас актуальны как никогда / Журнал «Эксперт». – № 18 (703) – 2010. – [Электронный ресурс: http://www.expert.ru/expert/2010/18/taylor_i_gastev/ (дата обращения 26.04.2017)]
2. Коротков Э.М. История менеджмента: учебное пособие / под ред. Э. М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 272 с.
3. Организация времени [Электронный ресурс: www.improvement.ru (дата обращения: 26.04.2017)]
4. Фьоре Н. Легкий способ перестать откладывать дела на потом / перевод Терентьева О. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 288 с.
5. Максимцов М.М. Современный менеджмент: учебник / под ред. М. М. Максимцова, В. Я. Горфинкеля. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 330 с.

6. Телегина Т.В. Тайм-менеджмент / под ред. Т.В. Телегиной. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 167 с.
7. Полевая М.В., Белогруд И.Н., Маслова В.М., Полевой С.А., Рязанцева М.В., Смирнова М.Е., Субочева А.О. Социальное партнерство как механизм организации трудовых отношений. Учебное пособие. М.: СВИВТ, 2016. – 147 с.
8. Интеграция в систему образования программ социокультурной и психологической адаптации старшеклассников (будущих абитуриентов) и студентов Крыма и Севастополя к обучению в экономических вузах России. Коллективная монография / Общ. ред. Бережная М.С., Васякин Б.С. – М.: РЭУ, 2014. – 229 с.

Зяблова Д.А.,

студентка УПП2-2
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
г. Москва, Россия

**Научный руководитель:
Субочева А.О.,**

к. э. н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: zyablova.dina@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

***Аннотация:** В статье рассмотрены теоретические аспекты командообразования как персонал-технологии. Рассмотрен тренинг командообразования с точек зрения руководителя и персонала. Также приведен практический опыт влияния тренинга командообразования на изменения внутри команды на примере Студенческого совета Финансового университета.*

***Ключевые слова:** командообразование, команда, тренинг, эффективность персонала, Студенческий совет.*

Zyablova D.A.,

Student of HR2-2
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

**Scientific adviser:
Subocheva A.O.**

candidate of economic sciences, associate professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: zyablova.dina@mail.ru

FORMATION OF TEAM IN THE STUDENT'S ENVIRONMENT

***Abstract:** In article theoretical aspects of team building as personnel technology are considered. The team building training from the points of view of the head and personnel is considered. The practical experience of influence of a training of team building on changes in team on the example of Student council of Financial University is also given.*

***Keywords:** team building, team, training, efficiency of personnel, Student council.*

Быстрые изменения в экономической и политической сферах имеют огромное влияние на деятельность организаций. Руководители все чаще приходят к мнению, что команда – это именно те специалисты, которые в короткие сроки могут быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и профессионально найти решения из самых сложных ситуаций.

Командообразование как вид деятельности появился во второй половине XX века и сейчас уже вступил в стадию зрелости, поскольку от пропаганды внедрения командных работ в организациях и догадок, насколько успешнее команды справляются с работой, произошел переход к исследованиям о том, какие условия создавать для команд и что нужно предпринимать, чтобы команды работали более эффективно. Командообразование – процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации. Главные цели командообразования: максимальная эффективность персонала; развитие человеческих ресурсов; развитие и улучшение корпоративной культуры организации; выявление неформального лидера в коллективе [1].

Известны следующие принципы командообразования, которые могут дополняться при специфике деятельности и взаимодействия команд: постановка целей – основополагающий элемент, особенность которого – каждая индивидуальная цель в итоге должна привести к исполнению общей цели; коллективное выполнение заданий – принцип, вытекающий из первого и который является сутью командообразования, т.к. все отдельные части должны работать, взаимодействуя друг с другом, что создает сильнейший энергетический потенциал; принятие ответственности – при работе в команде каждый каждый должен подходить к делу максимально серьезно, т.к. от результата его работы будут зависеть только положение его личных дел, но и всей команды в целом; определение формы стимулирования: материально-денежная, общественное признание и т.д. Выбор подходящей формы зависит от направления деятельности команды; повышение квалификации – команда может показать наилучшие результаты, только если каждый из ее членов обладает высокой квалификацией, поэтому чтобы ее деятельность показывала высокие результаты, необходимо проводить оценку, при этом ее результаты делать открытыми, чтобы команда могла следить за своим процессом; уровень креативности – чаще вспомогательный критерий, т.к. зависит опять же от направления деятельности

организации; продуктивное функционирование – нужно примерно рассчитывать жизненный цикл команды, от которого зависят ее эффективность, результативность и успех, знать особенности команды и, ориентируясь на них, рассчитывать перспективы в будущем.

Тренинг командообразования в организации чаще всего проводится по инициативе руководителя, который преследует следующие цели: повысить эффективность сотрудников; улучшить качество товаров и услуг, производимых данной организацией; стать более конкурентоспособными на рынке; усовершенствовать процесс принятия решений; максимизировать реализацию потенциала и таланта всех сотрудников организации; усовершенствовать взаимодействие между сотрудниками разных отделов, а также между руководителями и подчиненными. Для достижения этих целей руководитель должен создать по-настоящему эффективную команду, которая будет работать ради одних общих задач и постоянно развивать компанию [2].

Существует множество определений команды. Команда – это социальная система, воспринимаемая ее членами как единство. Она характеризуется качественными коммуникациями, взаимозависимостью, дифференциацией ролей и обязанностей. Проще говоря, команда – это группа людей, работающая совместно ради достижения общей цели, установленной руководителем. Перед тем, как объединять сотрудников в одну группу и требовать от них какого-то результата, руководитель должен ответить для себя на следующие вопросы:

1. Какова будет цель деятельности команды? Зачем она нужна?
2. Какие задачи она будет решать?
3. Какой категории сотрудники будут входить в эту команду? Какие люди нужны команде для реализации ее целей и задач?
4. Каков будет жизненный цикл команды? Как долго она будет работать в неизменном составе?
5. Каково количество функций? Сколько проектов должна реализовать команда?
6. Какого вида будет команда? Нужен ли ей формальный лидер?

Несмотря на то, что инициатива проведения тренинга командообразования исходит от руководителя организации, сотрудники в них сами тоже, конечно же, заинтересованы по следующим причинам: получают больше информации и возможностей принимать решения; имеют способность более эффективно решать актуальные проблемы; личную/персональную гордость за качество товаров и услуг, предоставляемых организацией; чувство значимости,

необходимости в них и поддержки; возможность развития личностных качеств, профессиональных умений и навыков; возможность быть формальным или неформальным лидером в команде и др. [3].

В настоящее время установлено, что командообразование – это технология улучшения качества работы и повышение конкурентоспособности организации на рынке. Команда – это нечто большее, чем просто группа людей; благодаря взаимодействию членов команды достигается не только общий наилучший результат, но и каждый из них получает такие профессиональные компетенции, которые в индивидуальной работе получить очень сложно. Сейчас при отборочном собеседовании на работу во большинстве организаций рекрутер обязательно спросит про навык работы в команде, поскольку это стало одним из главных пунктов в компетенциях сотрудника [4, стр. 118].

Целью данного исследования было выяснить целесообразность проведения тренинга командообразования как HR-технологии для формирования команды в студенческой среде (на примере Студенческого совета (Информационный комитет) Финансового университета). Информационный комитет – подразделение Студенческого совета (ССт), которое занимается информированием студентов, продвижением проектов и деятельности Студенческого совета, фото и видео съемкой и др. В общей сложности комитет делится на 7 направлений, и активист каждого из них не взаимодействует с другим направлением, если только не состоит в нескольких.

От председателя Информационного комитета поступила заявка на проведение тренинга командообразования в Тренинг-Центр – контролирующее подразделение деятельности ССт и проводящий достаточно широкий спектр проектов на развитие членов ССт, чтобы разрушить границу между направлениями и сделать из активистов один единый комитет. До и после проведения тренинга были сделаны опросы его участников, которые зафиксировали изменения взаимоотношений между ними.

Сам тренинг состоял из четырех упражнений, в котором приняло участие 30 членов ССт. Первое – «Внутри и снаружи», цель которого – лучше узнать каждого из членов комитета, его цели, которые привели его в этот комитет, и др. Второе упражнение – «Точки опоры» – было направлено на осознание того, что каждый активист – опора для другого, и что без поддержки каждого не достичь заданной цели. Третье – «Паутинка», также показало участникам, что без поддержки каждого члена комитета задачи выполняются сложнее и с большими усилиями. Последнее упражнение было направлено на взаимодействие

без слов, чтобы помочь членам ССт показать, что главное в работе – быть внимательным к каждому и не игнорировать идеи и мнения других.

После проведения всех упражнений на «обратной связи» члены ССт отметили, что, во-первых, они наконец-то узнали всех членов комитета не только в лицо, но и по именам. Во-вторых, появилось осознание того, что в сложных, проблемных ситуациях есть люди, к которым теперь можно обратиться за помощью и поддержкой.

Для выяснения эффективности тренинга был проведен второй опрос, результаты которого еще раз показали, что тренинг командообразования помог активистам лучше узнать своих коллег. На вопрос «Стало ли им комфортнее работать в этой команде?», большинство ответило положительно. На вопрос «Какие изменения в работе/общении внутри коллектива еще произошли?» большинство отметило, что теперь знают почти весь актив Информационного комитета, и теперь нет барьеров для совместной работы. Это явилось показателем того, что главная цель проведения тренинга командообразования – убрать границы между направлениями и сделать один единый актив – была достигнута. Также в результате проведенного тренинга были достигнуты следующие результаты, которые показали целесообразность проведения подобных мероприятий в будущем: 1) развитие навыков коммуникаций, а также системы коммуникации внутри большого подразделения; 2) развитие навыков рефлексии как групповой, так и индивидуальной; 3) создание позитивного настроения внутри подразделения.

Литература:

1. Полевая М.В., Белогруд И.Н., Маслова В.М., Полевой С.А., Рязанцева М.В., Смирнова М.Е., Субочева А.О. Социальное партнерство как механизм организации трудовых отношений. Учебное пособие. М.: СВИВТ, 2016. – 147 с.
2. Черникова Е.С. Для чего нужны тренинги командообразования? // Альманах. – 2015 г. - № 1
3. Шабанова А.К. Умное командообразование // Альманах. – 2010 г. – № 4
4. Иванова И.А., Субочева А.О. Использование потенциала студенческих научных сообществ в процессе формирования профессиональных компетенций менеджеров // Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты. Материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях. Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2016. С. 117-119.
5. Пуляева В.Н. Модель компетенций менеджера в клиентоориентированной экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2015. – Т. 4 №2. – С. 24-30

Киреев В.Э.,

студент УПП2-2
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: vokireev@yandex.ru

Научный руководитель: Субочева А.О.,

к. э. н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИИ HR-МЕНЕДЖЕРА

***Аннотация:** В статье рассмотрены вопросы истории развития HR-менеджмента, проведен обзор HR-практик российских и зарубежных компаний, проанализирован опрос будущих специалистов по управлению персоналом. В результате даются рекомендации для развития HR-сферы.*

***Ключевые слова:** специалист по управлению персоналом, HR-менеджер, деятельность по управлению персоналом, студенты, Национальное агентство развития квалификаций.*

Kireev V.E.,

Student of HR2-2
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: vokireev@yandex.ru

Scientific adviser: Subocheva A.O.,

candidate of economic sciences, associate professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE PROFESSION OF HR-MANAGER

***Abstract:** In article HR management development history questions are considered, the review the HR expert of the Russian and foreign companies is carried out, poll of future HR managers is analysed. Recommendations for development of the HR sphere are as a result made.*

***Keywords:** HR manager, activities for human resource management, students, National agency of development of qualifications.*

Российская система управления персоналом (HR) как на государственном уровне, так и на уровне отдельной организации-работодателя существует в динамичной, постоянно развивающейся среде. В этой связи у специалистов, занятых деятельностью в HR-сфере, возникает вопрос «Куда будет направлен вектор развития?». Понимание этого крайне важно, как для действующих работников, так и для студентов и абитуриентов учебных заведений, которые планируют в будущем связать свою трудовую деятельность с HR-менеджментом, а также для работодателей. Ведь трудовые ресурсы представляют главную ценность на предприятии, от работы которых будут зависеть их экономические показатели [1, 2].

Само понятие HR-услуг появилось относительно недавно, однако работу с «кадрами» проводили уже достаточно давно. Еще до нашей эры начали зарождаться принципы управления людьми, например, в Древней Греции по линии межгосударственного сотрудничества граждане союзных городов-государств могли поступить в дружественную армию на период военной кампании. В Древнем Египте имелась своеобразная система «грейдов» - пирамида должностей, на вершине которой, стоял фараон. В Месопотамии самым передовым достижением HR-мысли той эпохи можно считать установление минимального уровня зарплат. Древние римляне для привлечения солдат в армию также использовали методы HR: компенсации и льготы, зарплата, карьера и, так называемый, «бренд работодателя», который был крайне важен. Позже, в период средневековья в Европе развивался рынок труда. В 1628 г. в Париже открылось первое агентство по содействию в трудоустройстве. Его основателем был выдающийся медик, журналист и филантроп – Теофраст Ренодо. Кроме бесплатных медицинских консультаций для пациентов, он придумал открыть бюро по трудоустройству для помощи безработным и неимущим в поиске работы, полезной обществу. Эта идея была положительно воспринята, и очень быстро контора трансформировалась в справочное бюро, регистрировавшее запросы работодателей, а также различные объявления о купле и продаже и прочие анонсы. С 1632 г. Ренодо издавал «Справочный бюллетень», где работодатели публиковали вакансии, а потенциальные работники – аналог нынешних кратких резюме. Понятие «рекрут» в России было введено в обиход Петром I. При нем офицерский состав армии формировался из дворян, соответствовавших базовым критериям отбора. А солдатами становились рекруты, однако, Петр столкнулся с тем, что набор и перевозка новобранцев к месту несения

службы в условиях, аналогичных тюремным, привели к массовым болезням, увечьям и побегам. Рекрутов нужно было мотивировать к долгосрочной службе. Для этого в воинском уставе 1761 г. прописали процедуры отбора, доставки к месту службы, приведения к присяге, профессиональной подготовки и несения службы. Устав также регламентировал хлебное и денежное жалование рекрутов. Эти позитивные изменения сделали службу значительно привлекательнее. Кроме того, чтобы привлечь в Россию иноземных специалистов, Петр всерьез занялся формированием позитивного имиджа страны как работодателя. В Европе военный рекрутмент получил новый импульс в эпоху Наполеона. Командиры подразделений отвечали за планирование численности и найма будущих солдат. Французский генерал Луи Александр Бертье четко организовал административную, логистическую и HR-функции, чем заслужил высочайшую оценку императора. Бертье разработал инструкции, регламентировавшие все процедуры и действия подчиненных, а также внутренние коммуникации, что в конечном итоге положительно сказалось на эффективности всей армии. В Пруссии создали систему государственной службы с квалификационными экзаменами на все высокие государственные должности, а с 1808 г. ввели обязательное требование к университетскому диплому. Так начала формироваться система отбора по профессиональным качествам и опыту. В XIX в. в Европе появились первые в современном понимании законы, регулирующие трудовые отношения. В Великобритании в 1802-1897 гг. было принято множество так называемых Фабричных законов и Законы о хозяине и слуге. Кроме того, Великобритания задала хороший тон в части страхования работников, выпустив в 1866 г. закон о страховании жизни. По мере развития промышленности и автоматизации производственных процессов возрастала потребность в большом количестве квалифицированных специалистов. Это в конечном итоге и способствовало появлению в середине XIX в. специализированных частных фирм, занимавшихся поиском и отбором персонала за вознаграждение. Так было положено начало кадровой индустрии в современном понимании.

В США и Европе после Второй мировой войны стали появляться крупные кадровые агентства, которые способствовали развитию рынка труда. В этот же период особенно активно развивались некоторые отрасли экономики, медицина, промышленность. Как следствие – развивалась специализация кадровых агентств как по отраслям, так и по категориям профессий. Одни подбирали исключительно «синих

воротничков», другие – «белых воротничков». Окончательно как отрасль кадровая индустрия сформировалась в США в 1950-е гг., в Европе – в 1960-е гг. Помимо услуг по подбору и оценке кадров, начали появляться HR-консалтинговые компании. В каждой развитой стране в XX в. имелись как коммерческие структуры, так и государственные агентства занятости, целью которых была борьба с безработицей и содействие гражданам в трудоустройстве. В современной России также HR-сфера существует, хотя сравнительно недавно – около 25 лет. Некоторые из этих компаний вышли за пределы России и ведут бизнес на глобальном HR-рынке, основными видами услуг которых являются: стаффинг, рекрутмент, аутсорсинг, консалтинг, HR-исследования, аутсорсинг бизнес-процессов, кадровое делопроизводство, graduate-подбор, employer branding. Российские HR-компании перенимают опыт управления японской и американской систем, чаще всего смешивая принципы обеих. Если в США основа организации – эффективность, а отношения на предприятии формальные, то в Японии важна гармония и семейные отношения. В России же происходит сочетание формальных и семейных взаимосвязей во время рабочего процесса, образуя смешанный способ отношений с подчиненными. Точно так же происходит и в методе найма, и в оплате труда. Однако по тем критериям, где у российской философии нет сочетания двух моделей, то она склоняется в сторону американской [3].

Для выявления тенденций в отношении перспектив развития профессии HR-менеджера в России был проведен опрос среди студентов Финансового университета, обучающихся на бакалавриате по направлению «Управление персоналом» с 1 по 4 курс, в котором приняло участие 58 человек. Целью проведенного опроса было выявить отношение студентов к сфере HR и узнать мнение о степени развитости данной специальности. Три четверти всех респондентов (75,9%) отметили, что профессия специалиста по управлению персоналом перспективна, но друзьям посоветовали бы ее в качестве будущей профессии только 38% опрошенных. Почти 83% участников считают, что профессия HR-менеджера в России недооценена; 88% полагают, что область HR не до конца развита и есть направления для будущего развития. Большинство опрошенных считают, что профессии не хватает популяризации. Это связано с тем, что HR-management ассоциируется у многих исключительно с кадровым делопроизводством, в то время как существует множество других направлений. Кроме того, респонденты отмечают, что для развития профессии не хватает перспектив карьерного роста для HR-менеджера. Среди предложенных направлений наиболее

интересными для участников оказались: «обучение и переподготовка сотрудников» и «оценка персонала». 81% опрошенных твердо уверены, что в ближайшие 5-10 лет специальность HR-менеджера будет востребована работодателями. На успешность трудоустройства могут оказывать влияние множество факторов: пол соискателя, его возраст, опыт работы, место жительства и т.п. Почти половина опрошенных (46,6%) считают влияние пола незначительным при устройстве по данной специальности. Однако 81% участников согласны, что достаточно важным критерием при отборе работников на должность менеджера по персоналу является возраст претендента. Поэтому около 62% студентов отмечают, что охотнее берут на работу кандидатов в возрасте от 31 до 40 лет. Это можно объяснить тем, что люди, возраст которых находится в данном диапазоне, имеют достаточный опыт, чтобы грамотно управлять персоналом, в отличие от тех, кто недавно закончил университет. В то же время, они относительно молодые, что позволяет им легче налаживать контакты, «быть легкими на подъем» и без затруднений обрабатывать большие объемы информации. Безусловно, это не строгое правило, поскольку все люди разные, но в большинстве случаев оно справедливо. Согласно опросу, HR-сферу в России нельзя назвать развитой, поэтому необходимо предпринимать меры для исправления этой ситуации. Например, в настоящее время активно ведет свою деятельность автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)», цель которой – согласование интересов организаций, представляющих бизнес, и государственные и негосударственные структуры, ответственные за образование. С нашей точки зрения, данная организация может способствовать решению проблемы первого трудоустройства, поскольку по-прежнему существует несогласованность между образовательными учреждениями и специалистами, которые заняты в профессиональной сфере [4].

Таким образом, можно сделать несколько выводов. Во-первых, большинство студентов считают, что профессия HR-менеджера перспективна и довольно интересна, однако она недооценена в России. Во-вторых, больше всего респондентов отмечали, что, в существующем на сегодняшний день виде, специальность менеджера по управлению персоналом развита не до конца и есть направления, в которых стоит работать, например, популяризация профессии. В-третьих, предложена идея согласования интересов бизнеса с образовательными учреждениями для развития профессии HR-менеджера.

Литература:

1. Полевая М.В., Белогруд И.Н., Маслова В.М., Полевой С.А., Рязанцева М.В., Смирнова М.Е., Субочева А.О. Социальное партнерство как механизм организации трудовых отношений. Учебное пособие. – М.: СВИВТ, 2016. – 147 с.
2. Субочева А.О., Гаврина В.А. О востребованности HR-специалистов на российском рынке труда // В сборнике: Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика Сборник научных статей. – 2016. – С. 106 – 111.
3. Баскина Т. Всемирная история кадровой индустрии. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 276 с.
4. Цели и задачи Национального агентства развития квалификаций [Электронный ресурс]. – URL: <http://nark.ru/o-nas/tseli-i-zadachi/> (дата обращения 01.05.2017).

Рыжакова Е.В.,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

**Научный руководитель:
Субочева А.О.,**

к. э. н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: lena.ypp1-1@yandex.ru

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ СТАНДАРТ ПОВЕДЕНИЯ ГОСЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

***Аннотация:** В статье рассматриваются понятия правовых и организационных проблем реализации антикоррупционных стандартов поведения государственных гражданских служащих, отмечается, что с помощью применяемых административно-правовых средств государство создает среду, которая поможет избежать коррупционные правонарушения. Для наглядного примера в процессе исследования проблемы был проведен социологический опрос.*

***Ключевые слова:** коррупция, коррупционные правонарушения, антикоррупционный стандарт, государственная служба, стандарт поведения.*

Ryzhakova E.V.,

Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

**Scientific adviser:
Subocheva A.O.**

candidate of economic sciences, associate professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: lena.ypp1-1@yandex.ru

ANTI-CORRUPTION CODE OF CONDUCT OF CIVIL SERVANTS AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RUSSIA

***Abstract:** The article discusses the concept of the legal and organizational problems of implementation of anti-corruption standards of conduct of civil servants, it is noted that with applicable legal and administrative means, the government creates an environment that will help to avoid corruption. For a good example in the process study of the problem was conducted a sociological poll.*

***Keywords:** corruption, anti-corruption standard, public service, standard of conduct.*

В современном мире коррупция прогрессирует, становится опасным противоправным деянием международного и национального уровня, подстраиваясь под новые правовые регуляторы и адаптируясь к мерам по противодействию ее росту. В настоящее время коррупцию следует рассматривать в качестве транснационального явления, которое затрагивает общество и экономику всех государств [1, стр.15].

Федеральный закон «О противодействии коррупции» и отдельные перечисленные разновидности коррупционных действий содержат общее легальное определение коррупции. Под ней понимается незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами [2, раздел 1, статья 1].

Главное условие противодействия коррупции в системе госслужбы Российской Федерации - введение антикоррупционных стандартов, то есть установление единой системы запретов,

ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции. Антикоррупционные стандарты поведения – это совокупность основополагающих, законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, регулирующих конкретные виды деятельности, формирование устойчивого антикоррупционного поведения с целью ограничения коррупционных правонарушений и предотвращения их негативных последствий.

По своему содержанию в сфере публичных закупок антикоррупционные стандарты представляют собой совокупность механизмов, направленных на минимизацию коррупционных рисков при осуществлении закупочной деятельности. В России на законодательных и локальных уровнях в сфере публичных закупок действуют правовые механизмы. Таким примером может являться регулирование закупок для потребления государственными корпорациями. В связи с этим, в рамках федерального законодательства установлены базовые принципы функционирования системы публичных закупок, в то время как локально-правовыми актами регулируются основные механизмы и порядок осуществления закупок.

В России при проведении реформ в корне изменилась структура и содержание деятельности органов государственной власти и управления. Это вызвало трансформацию требований к служебному поведению государственных служащих. В настоящее время, предъявляются более жесткие требования к нравственному уровню и служебному поведению руководителей государственных органов и всех госслужащих. Такие нравственные качества, как неподкупность, честность, принципиальность, ответственность за свои действия, служение государству и обществу - играют решающее значение для госслужащих, являясь ведущими критериями в оценке их профессиональной деятельности [3, стр. 410].

В практике, при формировании антикоррупционных стандартов в субъектах Российской Федерации, отмечается направление стандартов на создание устойчивого антикоррупционного поведения государственных гражданских служащих. При этом стандарт антикоррупционного поведения государственного служащего предполагает активность его действий на предотвращение коррупционных действий и строгое соблюдение установленных предписаний антикоррупционного стандарта поведения. а его поведение должно соответствовать этическим правилам,

сформировавшимся в обществе. Таким образом, задачей антикоррупционного стандарта для государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации является формирование комплекса знаний о коррупциогенных ситуациях при формировании стандартов поведения в соответствии с правовыми и морально-этическими нормами [4, стр. 134].

Отклонение при осуществлении своих полномочий от положений должностного регламента может способствовать совершению коррупционных правонарушений, а также являться признаком коррупционного поведения.

В целях предотвращения развития коррупции в среде госслужащих Минтруд России разработал стандарт антикоррупционного поведения госслужащих. Документом определены слова и выражения, которых должны избегать госслужащие, чтобы у их собеседников не возникало подозрения о том, что у них вымогают взятку. Теперь чиновники не только должны обдумывать каждое своё слово, но и любое действие, выражающее уважение или дружеское отношение к кому-либо. Так, в качестве коррупционного действия может расцениваться получение подарков стоимостью менее 3000 рублей, поход в ресторан с представителем какой-либо организации, которая выражает свою заинтересованность в решении совместных вопросов. Следовательно, можно сделать вывод, что важнейшем коррелятором, формирующим служебное поведение служащего - этическая культура личности.

В 2017 г. в Федеральном агентстве научных организаций нами было проведено социологическое исследование, которое показало следующее (рисунки 1–2).

В заключении можно отметить, что для усиления антикоррупционного поведения госслужащего необходимо использовать такие меры, которые будут способствовать ужесточению наказания за коррупцию, и провести модернизацию технических средств с новыми технологиями для контроля госслужащих. Антикоррупционное поведение госслужащего должно соответствовать этическим правилам, сформировавшимся в обществе, а также госслужащий должен исполнять свои должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом, при этом ему необходимо четко знать законы о госслужбе и быть в курсе внесенных в них изменений.



Рис. 1. Результаты социологического исследования в ФАНО России (1 часть)



Рис. 2. Результаты социологического исследования в ФАНО России (2 часть)

Литература:

1. Правовые механизмы имплементации антикоррупционных конвенций: монография / под ред. О.И. Тиунова. М., 2012. С. 276.
2. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" [Электронный ресурс: <http://base.garant.ru/12164203/> (12.05.2017)]
3. Рязанцева М.В., Субочева А.О. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 11-3. С. 409-413.

Субочева А.О. Об антикоррупционном стандарте поведения государственных гражданских служащих // Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития. Материалы Всероссийской научной конференции. 2016. С. 130-134.

Старцева А.А.,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Шевченко С.С.,

к.э.н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: stasyastar2007@ya.ru

КОНЦЕПЦИЯ СПИРАЛЬНОЙ ДИНАМИКИ К. ГРЕЙВЗА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

***Аннотация:** В данной статье рассматривается концепция спиральной динамики, ее отличительные особенности. Изучаются уровни ценностей по цветовому коду, образу мышления, личностным проявлениям. Приводятся примеры организаций, существующих на том или ином уровне ценностей. Помимо этого, изучается модель управления К. Грейвза, описывающая определенные стили управления и их эффективность по отношению к людям разных уровней ценностей. Особенностью концепции спиральной динамики является ее многогранность и широкий спектр применения, от эволюции до управления организацией.*

***Ключевые слова:** спиральная динамика, уровни ценностей, модель управления, организация, человеческие ресурсы*

Startseva A.A.

Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

Scientific adviser: Shevchenko S.S.,

Doctor of Science (Economics), Associate Professor
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: stasyastar2007@ya.ru

THE CONCEPT OF SPIRAL DYNAMICS BY CLARE W. GRAVES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

***Abstract:** This paper discusses the concept of spiral dynamics and its distinctive features. There are studied the levels of values according to the color code, way of thinking, personal and cultural aspects. The examples of organizations that exist at a particular level of values are also given. In addition, there is studied the management model by Clare W. Graves, that describes the certain management styles and their effectiveness in relation to people of different levels of values. The main feature of the concept of spiral dynamics is its versatility and wide range of applications: from the evolution to the management of the organization.*

***Keywords:** spiral dynamics, levels of values, management model, organization, human resources*

Психология зрелого человека является разворачивающимся, становящимся, колебательным спиральным процессом, в котором устаревшие системы поведения низкого уровня включаются в системы более высокого уровня, когда меняются экзистенциальные проблемы человека. Этот процесс был изучен Клэром Грейвзом, американским психологом, учеником Абрахама Маслоу, и представлен в виде карты мемов систем ценностей этого мира. Мем – это мировоззрение, система ценностей, структура убеждений, способ мышления и образ жизни.

В системе Грейвза есть 8 уровней (кластеров) ценностей (или мемов), которые расположены в порядке возникновения основных вопросов или проблем, с которыми сталкиваются люди в процессе развития. Они классифицируются по цветовому коду, образу мышления, личностным проявлениям. Спиральная динамика

происходит маятниковыми движениями между фокусом на «я» и заботой о «мы».

Первый мем, бежевый, отвечает за выживание, является свойственным людям с периодическими императивными психологическими потребностями. Это начальная форма зрелого взрослого поведения, которая определяется биологическими потребностями, рефлексам, инстинктами, бежевый уровень никак не относится к экономике или организациям.

Таким образом, данный уровень ценностей подходит для выживания вида, но почти не встречается сегодня.

Второй уровень, фиолетовый, является проявлением племенной сущности, веры в мистицизм, а также сильной идентификации с группой. Для большинства организаций фиолетовый уровень ценностей является отправной точкой в существовании. Данной культуре принадлежности свойственны семейные ценности. Для сотрудника в организации данного уровня важно испытывать чувство принадлежности к коллективу. Интересы команды зачастую ставятся выше интересов личности. В организациях фиолетового уровня отсутствует строгое распределение полномочий между персоналом, каждый занят решением наиболее актуальных вопросов. Лидерство на втором уровне мемов не зависит от амбиций, и определяется традициями. Культура принадлежности приближается к своему кризису по ходу развития организации и расширению бизнеса: внутри коллектива возрастает конкуренция, личные интересы начинают преобладать над интересами компании, начинается борьба за власть.

Красный тип, характеризует эгоцентричное мышление, эксплуататорскую власть над собой, другими и природой. На этом уровне существуют криминальные группировки, мафия. Красный уровень также называют уровнем силы. На данном уровне должен присутствовать сильный, авторитарный лидер, который будет единолично определять дальнейшее развитие компании. На красном уровне ценностей, как правило, присутствует вертикаль власти, контроль лидера за всеми нижестоящими процессами. Руководители одного уровня находятся в постоянной конкуренции между собой. Данная культура приходит в упадок в результате эмоционального «выгорания» сотрудников, а также из-за превышения руководителями своих полномочий, их ориентации на поддержание собственного статуса, а не на развитие компании.

Для синего типа характерно авторитарное мышление, дисциплина. Внешняя сила становится руководством, кодексом

поведения. Синий уровень мемов также называется культурой правил. Внутри организации развивается и устанавливается четкая структура внутриорганизационных правил деятельности, направленная на поддержание эффективного осуществления процессов. Сотрудники руководствуются сводом правил, потребность в авторитарном лидере отпадает. В результате в компании устанавливается атмосфера строгой дисциплины, стабильности и надежности. Синий уровень ценностей изживает себя ввиду отсутствия ориентации на результат, возникновения сомнений у амбициозных сотрудников в надежности и стабильности организации. Данный уровень свойственен государственным структурам, армии.

Оранжевый уровень ценностей означает жажду успеха, стратегическое мышление, достижение лучшего результата для себя и общества. На данном уровне дополняются сложившиеся в организации правила, руководство начинает стимулировать сотрудников к достижению лучших показателей. В организации устанавливается атмосфера здоровой конкуренции, постоянных соревнований. Конкуренция среди сотрудников на оранжевом уровне ведется в соответствии с установленными правилами, без опоры на собственное влияние. Одной из причин возникновения кризиса на данном уровне является эмоциональное «выгорание» сотрудников. Помимо этого, в результате борьбы за результат сам процесс осуществления деятельности остается без внимания, краткосрочные выгоды превышают долгосрочные, что приводит к негативным последствиям. Этот уровень присущ крупным инновационным корпорациям.

Шестой уровень, зеленый, характеризуется социальными связями, ориентацией на людей, консенсус, верой в равенство и относительность. Зеленый уровень ценностей характеризуется культурой согласия. Для данной культуры свойственен постоянный диалог, поиск компромисса, коллегиальное принятие решений, учет достоинств и недостатков каждого сотрудника. Данный подход несовместим с иерархией. Зеленый уровень характерен для редких компаний, к примеру, компания Southwest Airlines, сеть магазинов The Container Store [2].

Желтый уровень – это поток гибкости. На этом уровне имеется экологичное мышление, ценность природных систем. Сотрудники желтого уровня стремятся к самовыражению, но не любой ценой; отстаивают исключительную важность внутренней и внешней согласованности; отвергают статус, идеологии, ненужный конформизм. Пример организации данного уровня – World Wildlife Fund (WWF).

И заключительный, бирюзовый уровень означает коллективный индивидуализм, ориентацию на личностное развитие и познание, самореализацию и целостность. На данном уровне мемов главным для сотрудников является самореализация и ценность, богатство, успех и иные атрибуты счастья перестают быть самоцелью. Организации бирюзового уровня также стремятся к целостности и гармонии. Примеров данного уровня ценностей мало, но они есть. Это медицинская патронажная служба Buurtzorg, меднолитейный завод Fonderie et Ateliers du Vimeu (FAVI) [2].

Часть культур имеют между собой схожие черты. Это связано с тем, что каждый вышестоящий уровень развития культуры учитывает особенности предшествующих культур. В результате возникает проблема идентификации имеющегося уровня ценностей в организации. Для решения данной проблемы в ходе диагностики необходимо делать упор не на поведение сотрудников, а на их мотивы, ценности [3].

На основе данной концепции, была выработана модель управления К.Грейвза, описывающая определенные стили управления и их эффективность по отношению к людям разных уровней ценностей.

Для кормильца (бежевый тип) путем обучения является адаптация, стратегией общения – обращение к чувствам. Для заботливого вождя (фиолетовый) – выработка условного рефлекса, обращение к понятиям семьи и мистики. Для энергетического лидера (красный) обучение строится на принципе отвращения к боли и подкреплении удовольствия, через прямой разговор. Для авторитарного лидера (синий) – распространение правды и страха неудачи, путем уважения системы, традиций, патриотизма. Успешный предприниматель (оранжевый) обучает через пробы и ошибки, стратегия – образ успеха, личного роста. Просвещенный друг (зеленый) – обучает через наблюдение и переживание, стратегией является теплота и поддержка в общении. Понимающий партнер (желтый) обучает через все системы, обеспечивает функциональную информацию, самостоятельный доступ [4].

Спиральная динамика К.Грейвза является разносторонней концепцией, эффективным инструментом в коучинге и бизнесе. Эта концепция может быть применима для поиска решений при конфликтах, бизнес-планирования, инжиниринга бизнес-процессов, обучения и личностного развития.

Литература:

1. Бек Д.Э., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями – М.: Открытый мир, 2014 г., 424 с.
2. Лалу Ф. Открывая организации будущего – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2016 г., 405 с.
3. Розин, М. Путешествие по спирали. Что такое культура достижений и почему она важна для бизнеса / М. Розин // HRTimes. - 2014. - № 25. - С. 15-26.
4. Спиральная Динамика Грейвза // Спиральная динамика, 2017. URL: <https://spiraldynamics.ru/> (дата обращения: 25.04.2017).

Харитонов Е.С.,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Пуляева В.Н.,

К.Э.Н.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: wrockislifew@gmail.com

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕЙМИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** В статье рассматривается сущность геймификации как нового направления в современной теории и практики управления человеческими ресурсами. Представлен авторский проект по использованию геймификации в образовательной организации высшего образования в целях повышения активности и вовлеченности студентов учебный процесс.*

***Ключевые слова:** геймификация, мотивация, вовлеченность, высшее образование, учебный процесс.*

Kharitonova E.S.,

Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia

Scientific adviser: Pulyaeva V.N.,

candidate of economic sciences
Financial University under the Government
of the Russian Federation
Moscow, Russia
E-mail: wrockislifew@gmail.com

PROSPECTS OF GAMEIFICATION'S APPLICATION IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

***Abstract:** The article deals with the essence of gamification as a new trend in modern theory and practice of human resource management. The author's project on the use of gamification in the educational organization of higher education is presented in order to increase the activity and involvement of students in the educational process.*

***Keywords:** gamification, motivation, involvement, higher education educational process.*

Геймификация - это применение методов и приемов, характерных для игр, в неигровых процессах; также употребляют такие термины как игрофикация, геймизация. На данный момент руководители в Российской Федерации лишь знакомятся с этим процессом.

Геймификация не означает создание игры. Это процесс внедрения приёмов, характерных для игр, в неигровую деятельность, а значит, привнесение некоторого элемента веселья, дополнительного интереса в повседневную деятельность. [1]. В процессе игрофикации важную роль играет игровое мышление, то есть подход к существующим бизнес-задачам, визуализация достижений. Такое мышление подразумевает направленность всех ресурсов на создание вовлекающей среды, способной мотивировать желаемые модели поведения. [2, 3]. Основной целью при создании геймифицированной системы является не внесение наибольшего количества игровых элементов, а их максимально эффективное применение. [4]

Игровыми элементами (компонентами) являются конкретные воплощения игровой динамики такие как очки, аватары, бейджи, битвы, главные битвы, коллекционирование, закрытые материалы, доступ к которым необходимо получить в ходе выполнения заданий, подарки, таблицы лидеров, уровни, квесты, социальное взаимодействие, виртуальные товары. Наиболее часто применяются такие элементы игры как очки, бейджи и таблицы лидеров. Применения элемента очков или баллов преследует следующие цели: ведение счета, определение выигрышной ситуации, достижение наград при условии получения достаточного количества баллов, обеспечение обратной связи, оценка прогресса, отображение данных для разработчика геймифицированной системы.

Наглядным подтверждением достижений являются призы и бейджи. Бейджи, как правило, красиво оформлены графически. Они поддерживают общее ощущение от игры, мотивируют необходимое поведение игрока, сигнализируют о важности достижения, являются символом статуса, а также могут составлять коллекцию. Наряду с достижениями, коллекционированием, уровнями, очками, квестами, лидербордами и виртуальными товарами бейдж связан с наградой как частью механики игры.

Таблицы лидеров необходимы при составлении рейтинга и оценки позиции конкретного игрока относительно остальных участников. Данные игровые элементы применяются в большинстве

игр. Однако в ситуации, когда игрок видит у лидеров настолько высокие очки, что их накопление представляется недостижимым, он может потерять интерес к игре. В подобном случае следует использовать персонализированную таблицу лидеров, тогда участник будет видеть только свой и схожие с ним результаты. [5]

Геймификация является способом разработки систем, которые могли бы мотивировать людей работать более эффективно, способствовать повышению продуктивности сотрудников, их вовлеченности в рабочий процесс и лояльности к своей организации. Процесс игрофикации основан на интересе участников к игре. Игры активизируют выработку дофамина, так называемого “гормона удовольствия”, игроки получают радость от одобрения и побед. Следовательно, с помощью геймификации процесс выполнения задач, не приносящих ранее подобных эмоций, может сопровождаться тем же подкреплением. Однако стоит помнить, что не следует сосредотачиваться на элементах внешней мотивации при адаптации геймификации внутри компании. В случае, когда игроками являются сотрудники, целесообразно создать внутреннюю мотивацию, применить игрофикацию таким образом, чтобы выполнение задач стало значимым само по себе. Данный подход может также помочь сплотить сотрудников компании, и выполнить задачу, требующую коллективных усилий. [6]

Для повышения мотивации в процессе обучения студентов Финансового университета при Правительстве РФ предлагается применить такой инструмент геймификации, как вознаграждение бейджами.

Среди студентов Москвы был проведен опрос по разработанной автором анкете. Из 70 респондентов о том, что такое геймификация знали 57 человек. 47 участников выразили желание применить систему бейджей при обучении в своем образовательном учреждении.

Отдельный опрос был проведен среди студентов Финансового университета при Правительстве РФ, в котором приняли участие 102 респондента, обучающихся на финансово-экономическом факультете, а также факультетах менеджмента, социологии и политологии. Из всех опрошенных о том, что такое геймификация знали 60,8%, что представлено на рисунке 1.

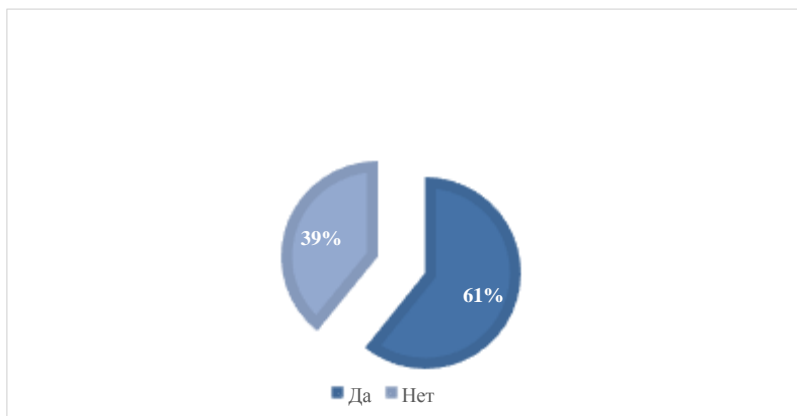


Рис. 1. Ответы респондентов на вопрос «Знаете ли Вы, что такое геймификация (игрофикация, геймизация)?»

Также, 54,9% опрошенных студентов относятся к процессу игрофикации нейтрально, 1% отрицательно и 44,1% положительно. Из числа респондентов принять участие в процессе геймификации хотели бы 78 студентов, 20 участников опроса не хотел бы участвовать в процессе игрофикации, еще 4 респондента не смогли определиться с ответом, что отражает рисунок 4.

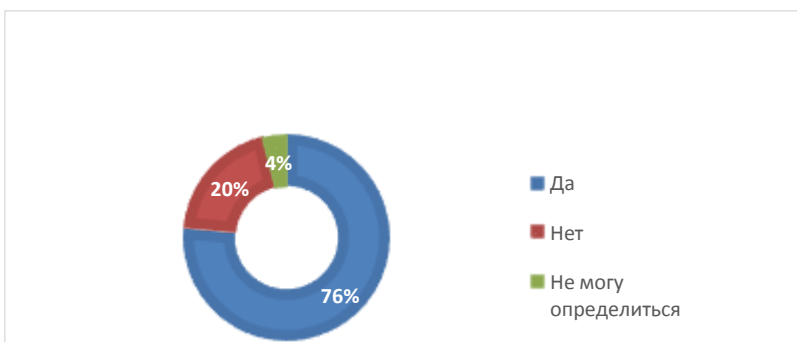


Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос «Хотели бы Вы участвовать в экспериментальном проекте применения геймификации в обучении (подразумевается система бейджей за достижения)?»

Следовательно, большинство опрошенных студентов Финансового университета при Правительстве РФ хотели бы участвовать в процессе геймификации.

Предлагаемая программа геймификации основывается на применении системы бейджей. Перечень бейджей имеет следующий вид: "Я знаю, что делаю", "Я знаю, что делаю ... Но это не точно", "Знаю", "Если у тебя нет долгов, то тебе не нужно их закрывать", "Студент", "Маховик времени", "Джон Сноу", "Чендлер и Джо", "Улыбающийся кот", "Улыбающийся пес", "Фредди Меркьюри", "Девочка на празднике", "Мориарти", "Люси", "Шерлок Холмс", "Шерлок", "Человек Леонардо", "Доктор Хаус", "Гермиона".





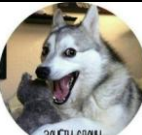

К примеру, при наличии результатов промежуточной аттестации и их соответствии условиям геймифицированной системы, студент будет получать виртуальные бейджи: "Я знаю, что делаю", "Я знаю, что делаю ... Но это не точно", "Знаю". Бейдж "Я знаю, что делаю" игрок получает при наличии не ниже 20 баллов по каждому предмету. "Я знаю, что делаю ... Но это не точно" выдаётся при наличии не ниже 17 баллов по каждому предмету по результатам промежуточной аттестации. При наличии результатов по каждому предмету не ниже 15 баллов студент получает бейдж "Знаю". Таким образом, студент, набравший по каждому предмету не менее 20 баллов получает все 3 бейджа. При этом при наличии в результатах промежуточной аттестации у игрока, например, 15-16 баллов по каждому предмету, ему выдается только бейдж "Знаю".

В таблице представлены примеры бейджей и условия их получения.

Таблица

**Названия бейджей в предлагаемой программе геймификации
и условия их достижения игроками**

№	Образец бейджа	Название	Условия достижения
1		"Студент"	Студент принимает активное участие в учебном процессе на протяжении первой и/или второй половины семестра
2		"Маховик времени"	Студент сдает все работы вовремя на протяжении всего семестра
3		"Джон Сноу"	Сдача реферата

№	Образец бейджа	Название	Условия достижения
4		"Чендлер и Джо"	Сдача курсовой работы
5		"Если у тебя нет долгов, то тебе не нужно их закрывать"	Студент не имеет академических задолженностей
6		"Я знаю, что делаю"	По результатам промежуточной аттестации по каждому предмету набрано не менее 20 баллов
77		"Я знаю, что делаю ... Но это не точно"	По результатам промежуточной аттестации по каждому предмету набрано не менее 17 баллов
88		"Знаю"	По результатам промежуточной аттестации по каждому предмету набрано не менее 15 баллов
99		"Улыбающийся кот"	Сдана зачётная сессия
110		"Улыбающийся пес"	
111		"Фредди Меркьюри"	Экзаменационная сессия сдана полностью с результатом не менее 4 баллов по каждому предмету

№	Образец бейджа	Название	Условия достижения
112		"Девочка на празднике"	Экзаменационная сессия сдана полностью с результатом не менее 5 баллов по каждому предмету
113		"Гермиона"	
114		"Мориарти"	
115		"Люси"	Участие в дополнительных мероприятиях, научных работах
116		"Шерлок Холмс"	
117		"Шерлок"	
118		"Леонардо"	
119		"Доктор Хаус"	

Для последующей реализации проекта требуется создание определенного мобильного приложения под платформы Android и IOS, с помощью которого станет возможным правильное распределение в соответствии с критериями, указанными в таблице, и выдача бейджей студентам. В такой программе следует учитывать, каким образом информация будет занесена в общую базу. Приложению будет необходим доступ к оценкам участия студента в процессе обучения, а, следовательно, корреляция с информационно-образовательным порталом. Также ввод в базу данных будет производиться и с помощью людей, перед которыми поставлена задача вноса информации об успехах игрока для распределения баллов и достижения бейджей. Данная группа разработчиков будет собирать и систематизировать информацию о каждом, участвующем в эксперименте, студенте, и вносить их в общую базу. Таким образом, приложение будет постоянно обновляться. Не получив сразу какой-либо бейдж, игроку не следует огорчаться. Так как скорее всего причиной неполучения, определенного бейджа при выполнении условий ее достижения является человеческий фактор, и бейдж станет доступен через несколько часов.

Литература:

1. Статья "Использование геймификации в рабочих процессах" Светланы Башуриной, 14 октября 2015 года; электронный ресурс "Теории и практики" URL: <http://blog.pryaniky.com/ispolzovanie-gejmifikacii-rabochih-processah/> (дата обращения 26 февраля 2017 год)
2. Статья "Геймифицируй это или геймификация в бизнесе на примерах" Елены Черныш; электронный ресурс PG-Group URL: <https://pg-group.co/mnenie/geymifitsiruy-eto-ili-geymifikatsiya-v-biznese-na-primereah/> (дата обращения 27 февраля 2017 год)
3. Олеся Евзикова "Геймификация: принципы, элементы, применение. Часть 1», 11 февраля 2017 года; электронный ресурс Teachtech URL: <http://teachtech.ru/gejmifikaciya/gejmifikaciya-principy-elementy-primeneniye-chast-1.html> (дата обращения 4 марта 2017 год)
4. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса Кевин Вербак, Дэн Хантер / перевод с английского Александры Кардаш. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 100с. – С. 30
5. Игра. Как она влияет на наше воображение, мозг и здоровье / Стюарт Браун, Кристофер Воган; перевод с английского Таиры Мамедовой. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 192 с. - 86 с.
6. Статья "Геймификация в образовании. Курс «Бэйджи 101: значки и медальки в образовании»" Екатерина Измestьева; электронный ресурс "Теплица Социальных Технологий" URL: <https://te-st.ru/2014/01/30/the-discovery-of-badging/> (дата обращения 10 апреля 2017 года)

Чуднова Н.В.,

студентка 3 курса
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Иванова И.А.,

к.э.н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: chudnova.96@mail.ru

СТАЖИРОВКА КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ

***Аннотация:** В статье представлен анализ специфики такого метода профессионального развития студентов как стажировка. Анализ проводился на примере стажировки, организованной в кадровом холдинге АНКОР. Рассматриваются мероприятия, проводимые АНКОР, которые содействуют профессиональному развитию студентов, а также представлены мнения самих стажеров об организации стажировки.*

***Ключевые слова:** стажировка, профессиональное развитие, студенты, начало карьеры, молодые специалисты.*

Chudnova N.V.,

3rd year student
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

Scientific adviser: Ivanova I.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: chudnova.96@mail.ru

INTERNSHIP AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

***Abstract:** The article presents the analysis of the specificity of this method for the professional development of students as internship. The analysis was conducted on the example of the internships organized in the personnel holding ANCOR. Considers activities conducted by the anchor, which promote the professional development of students, and also presents the perceptions of the interns about the organization of internships.*

***Keywords:** internship, professional development, students, career start, young specialists.*

В современных организациях, стремящихся к непрерывным инновационным преобразованиям для нового поколения работников, открываются широкие перспективы [1, стр. 40]. В целях непрерывного развития персонала и вовлечения в среду организации молодых специалистов многие компании используют такой современный ресурс как стажировка. Данный подход особенно актуален для студентов, так как подобная практика позволяет зарекомендовать себя в качестве молодого специалиста, а также даёт шанс начать карьеру или быть зачисленным в кадровый резерв организации.

Работодатели, благодаря этой программе, меньше рискуют принять в компанию некомпетентного специалиста, так как в процессе стажировки выявляются личностные и деловые качества человека, его способность к обучению, коммуникабельность, взаимопонимание в коллективе, отношение к порученной работе, ответственность. [2, стр.55]

На время практики стажер подчиняется правилам внутреннего распорядка и выполняет задания руководства, по завершении он презентует отчет и получает рекомендательное письмо от руководства. Таким образом, программа стажировок – это уникальная возможность получить ценный опыт работы в интересующей студента компании.

Подобную возможность предоставляет студентам кадровый холдинг АНКОР, который является одним из лидеров кадрового рынка в СНГ, он был основан в 1990 году. [3] А именно, подразделение холдинга Корпоративный университет каждый год организует стажировку для молодежи, желающей попробовать себя в кадровом бизнесе. В этом году программа стажировки была ориентирована на развитие начинающих специалистов в сфере рекрутмента, в которой приняли участие 18 студентов из разных университетов. [4]

Для того чтобы проанализировать особенности управленческой политики в сфере профессионального развития персонала в компании АНКОР, рассмотрим процесс прохождения стажировки с двух сторон: с позиции компании и с позиции стажеров.

С точки зрения АНКОР, политика была направлена на организацию множества образовательных мероприятий в течение всей стажировки, которые представлены в таблице.

Для того чтобы рассмотреть процесс профессионального развития с позиции стажеров, был проведен опрос новичков в форме анкетирования. Анкета включала в себя вопросы открытого типа, что позволило узнать мнение стажера без опоры на шаблонные образцы ответов. В стажировке приняли студенты различного профиля обучения, однако преобладают студенты с направлением обучения «Управление персоналом» (50%) и «Психология» (28%).

Организованные мероприятия для профессионального развития стажеров

Мероприятия	Характеристика мероприятий
Ассесмент с организацией образовательных мастер-классов	Отборочный этап для поступления на стажировку, где помимо оценочных заданий проводились мастер-классы от опытных сотрудников
«Индакшн» - вводный курс о деятельности холдинга и специалистов-рекрутеров	Стажер знакомится с особенностями кадрового бизнеса, а также получает представление о своих обязанностях
Тренинг «Рекрутмент»	Опытный тренер обучает стажеров всем тонкостям профессии рекрутера
Курс по работе с информационной сетью компании	Двухдневный курс, организованный в форме вебинара
Еженедельные встречи с представителями Корпоративного университета	Обсуждение достигнутых успехов и возникших трудностей в работе. Учет мнений и интересов стажеров.
Работа с наставником	Изучение специфики и технологий выполнения обязанностей рекрутера
Catch up для стажеров	Мастер-классы от состоявшихся специалистов кадрового бизнеса, позволившие более детально ознакомиться с кадровым бизнесом и выбрать направление для дальнейшего профессионального развития
Подведение итогов с наставником	Наставник узнает впечатления стажера от проделанной работы, а также дает обратную связь, то есть оценивает стажера как профессионала
Индивидуальная встреча с представителями Корпоративного университета	Обсуждается индивидуальное развитие стажера, его впечатления и оценка стажировки, а также дальнейший план карьерного продвижения

На вопрос «Какова роль наставника в профессиональном развитии стажера?» все стажеры отметили исключительно положительную характеристику деятельности своего наставника, а именно то, что наставник подробно разъясняет стажеру все тонкости выполняемой работы, а также активно помогает найти пути решения при возникновении трудностей. Приведем пример нескольких мнений:

«У меня было 2 наставника, и оба проявили себя по отношению ко мне как профессионалы и хорошие друзья! Они были очень терпеливы и внимательны к моим трудностям на начальном этапе работы, объясняли все очень доходчиво и понятно. Мне было очень

комфортно с ними работать» (Виктория, Финансовый университет при Правительстве РФ, 3 курс).

«Мой наставник активно обучал меня и всегда быстро реагировал на мои вопросы. При возникновении трудностей мы вместе их решали и находили пути решения, которые помогли бы мне в дальнейшей работе. Мы всегда активно сотрудничали. Мой наставник оказался мне отличным учителем и настоящим другом» (Алёна, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 4 курс)

Следующий вопрос был направлен на изучение эффективности проведенных обучающих мероприятий от Корпоративного университета. Вопрос звучал следующим образом: «Какие мероприятия, проводимые АНКОР, были наиболее полезны для профессионального развития? Почему?». Все стажеры ответили в положительном ключе, а также было отмечено, что проведенные мероприятия позволили освоить новые технологии в рекрутменте и подарили возможность набраться опыта у ведущих специалистов кадрового бизнеса. Пример одного из мнений стажеров: «Для меня были очень полезны и тренинги, и catch up, так как я узнала, что такое рекрутмент на практике, познакомилась с истинными профессионалами своего дела и удостоверилась, что подбор персонала - это именно то направление, в котором в дальнейшем мне хотелось бы развиваться» (Виктория, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2 курс).

Следующим элементом, который был отмечен при изучении мнений стажеров, стал вопрос о личных изменениях, которые наблюдает в себе опрашиваемый после прохождения стажировки. Стоит отметить, что каждый стажер заметил в себе личностный рост, а также получил развитие таких профессиональных компетенций как умение проводить собеседование с кандидатом, телефонное интервью, поиск и отбор кандидатов. Приведем пример нескольких мнений:

«Я стала более внимательна к мелким деталям, более усидчивой, стала более собранной. Я очень ценю, что у меня появился огромный багаж профессиональных знаний и навыков, которые в дальнейшем я обязательно буду применять в работе» (Юлия, Государственный университет управления, 4 курс).

«Я стал более открытым к общению, спокойным, поборол страх разговора с незнакомыми людьми, могу найти ответ на любой задаваемый вопрос. Мне очень нравится, что на этой стажировке есть такое множество возможностей для профессионального

развития!» (Антон, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 3 курс).

Для того чтобы изучить недостатки организации стажировки с точки зрения профессионального развития стажеров, был задан вопрос о том, какого опыта стажеру не хватило для собственного профессионального развития. Мнения стажеров разделились на следующие варианты: 1) На стажировке было всё для профессионального развития; 2) На стажировке не хватило развития навыка проведения личных интервью; 3) На стажировке были все возможности для профессионального развития, однако не хватило длительности стажировки. Приведем пример нескольких мнений:

«На самом деле мне хватило всего! В Анкоре очень хорошо сформирована программа стажировки - за стажерами реально следят и помогают им развиваться в профессиональном направлении, которое они выбрали для себя» (Кирилл, Российский государственный социальный университет, 3 курс).

«Серьезных недостатков я отметить не могу, однако для более интенсивного профессионального развития мне не хватило индивидуальных интервью, самостоятельных собеседований» (Ксения, Государственный университет управления, 2 курс)

«Из недостатков могу отметить разве что длительность стажировки – месяц слишком мало, для того чтобы глубоко окунуться в эту профессию. Но! Весь этот месяц чуткие наставники и Корпоративный университет улавливали каждую нашу эмоцию, поэтому если мне и не хватало какого-то опыта для профессионального развития, то мне сразу же предоставляли такую возможность» (Дарья, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 1 курс).

Данный опрос позволяет сделать вывод о том, что стажировка в АНКОР была организована с учетом интересов студентов, позволила им реализовать полученные в университете навыки, а также стала стартовой площадкой для развития профессиональных компетенций и личностного роста. С позиции АНКОР можно отметить, что компания внесла свой вклад в профессиональное развитие будущих специалистов, а также приобрела новых сотрудников в собственный кадровый резерв.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- Программа стажировок – это уникальная возможность получить ценный опыт работы в интересующей студента компании.

- Стажировка в АНКОР – это новый подход к профессиональному развитию студентов, так как для содействия профессиональному развитию стажеров, управленческие решения направлены на организацию множества образовательных мероприятий в течение всей стажировки.

- Интересы стажеров и интересы компании совпали и полностью оправдали свои ожидания, студенты получили профессиональный рост и место работы, а компания – новых молодых и амбициозных сотрудников.

Литература:

1. Иванова И.А. Влияние ценностных ориентаций нового поколения работников на формирование их профессиональных компетенций и приверженность к организации //Сборник статей девятого кадрового форума Черноземья (Пятое международное заседание). 2016. С. 38-41.
2. Блинова М.Г. Новые подходы к обучению – ключевой элемент в управлении профессиональным развитием персонала и повышении конкурентоспособности современного предприятия // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: материалы 5-й Междунар. науч.-практ. конференции / отв. ред. А. А. Горохов. – Курск : Юго-Зап. гос. ун-т, 2016. – С. 55–59.
3. Пуляева В.Н. Модель компетенций менеджера в клиентоориентированной экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2015. – Т. 4 №2. – С. 24-30
4. Официальный сайт кадрового холдинга АНКОР [Электронный ресурс: www.ancor.ru (Дата обращения: 12.04.2017)]
5. Официальный сайт Корпоративного университета кадрового холдинга АНКОР [Электронный ресурс: www.ancoruniversity.ru/ (Дата обращения: 17.04.2017)]

Яковлева А.А.,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Иванова И.А.,

к.э.н., доцент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Россия
e-mail: linayakovlva@mail.ru

РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы, доказывающие, что навыки командообразования важно формировать в процессе подготовки менеджеров, с привлечением соответствующих форм обучения.*

***Ключевые слова:** команда, качества личности, командообразование, социологический опрос*

Yakovleva A.A.,

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia
e-mail: linayakovlva@mail.ru

DEVELOPMENT OF QUALITY OF TEAM-BUILDING IN THE PROCESS OF TRAINING MANAGERS ON PERSONNEL MANAGEMENT

***Abstract:** The article presents the main results of research work proving that it is important to form the skills of team building in the process of training managers, with the involvement of appropriate forms of training.*

***Keywords:** team, personality qualities, teambuilding, sociological survey*

Общение с людьми – было, есть и будет крайне важной частью жизни человека. Сейчас, в современном мире, каждому так или иначе нужны навыки общения- завести друзей, построить теплые отношения с семьей, сформировать навыки командообразования для достижения карьерных успехов.

Люди, способные объединяться в эффективные, плодотворные команды могут достичь гораздо больше успеха, нежели люди, способные работать только единолично.

У каждого из нас есть, как личностные, так и профессиональные качества, которые человек может и должен развивать в себе для грамотной и продуктивной работы в команде. Личностные качества человек получает с рождения и приобретает в процессе воспитания. В структуре личностных качеств в командообразовании наиболее эффективными считаются навыки коммуникабельности, ответственности, целеустремленности, гибкости, работоспособности, самостоятельности, дисциплинированности и инициативности.

Благодаря этим качествам, человек способен находить общий язык со своей командой и доводить порученное лично ему дело до конца.

Профессиональные же качества менеджера обуславливаются тем, что менеджер в своей деятельности постоянно осуществляет три вида общения:

субординационное, или общение при взаимодействии руководителя и подчиненных.

служебно-товарищеское - это общение между руководителями-коллегами.

дружеское - это общение на основе морально-психологических норм взаимоотношений [1-3].

С целью выявления потенциальных качеств и отношения студентов к командообразованию, был проведен опрос. В опросе приняли участие первокурсники факультета «Менеджмент».

Ниже, с помощью графиков, приведены данные об их ответах:

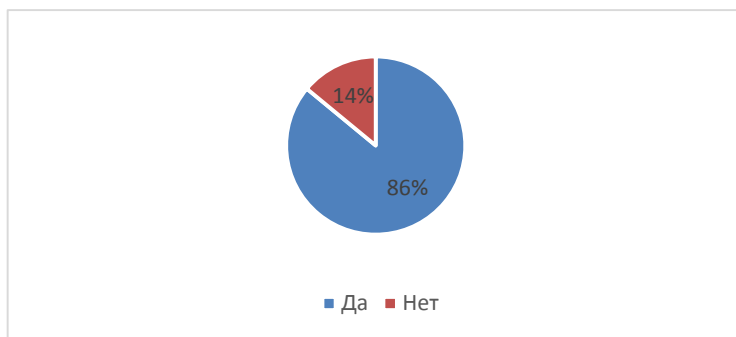


Рис. 1. Осведомленность студентов о командообразовании

На рисунке 1 видно, что подавляющее большинство респондентов знакомы с термином «командообразование», это говорит о том, что каждый из них так или иначе сталкивался с этим в жизни, и, следовательно, имеет какой-то опыт в командообразовании.

Абсолютно все опрошенные студенты принимали участие в командной работе, ведь в нее вовлечены при участии в деловых играх, совместной работе на семинарах и еще многих видах совместной работы молодых людей.

На рисунке 2 представлены результаты опроса студентов на вопрос о приоритетных формах обучения. По мнению большинства студентов, принявших участие в опросе, самой действенной формой обучения являются дебаты.

Это наиболее интересная форма обучения, активизирующая разнообразные функции психической деятельности, память, т.к. нужно запомнить большое количество информации, чтобы достойно отстоять свое мнение, уметь планировать свое время, чтобы выразить свою мысль кратко и лаконично.



Рис. 2. Личностные качества менеджера, готового к командной работе

Как видно из рисунка 2, респонденты считают, что целеустремленность, ответственность и коммуникабельность являются наиболее важными личными качествами для менеджера, в то время как лидерство набрало наименьшее количество голосов. Это говорит о том, что хоть лидер и важен, взаимопонимание и стремление к достижению общей командной цели все-таки стоит у опрошенных студентов в приоритете.

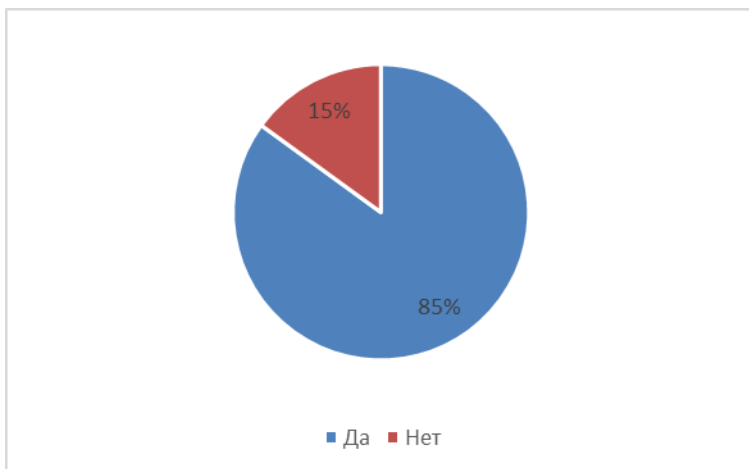


Рис. 3. Роль лидера в команде

На рисунке 3 видно, что большинство опрошенных студентов склонны к демонстрации лидерских качеств и достаточно уверены в себе, чтобы претендовать на роль лидера (85%). Это говорит о том, что у них есть немалый опыт работы в группе и респонденты уже знают, как последняя должна быть устроена и как должна функционировать для достижения наилучшего успеха.

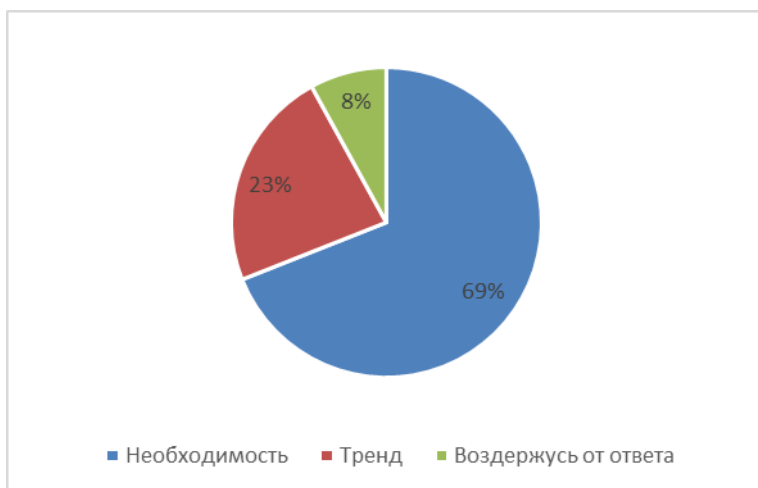


Рис. 4. Отношение респондентов к командообразованию

По мнению студентов, что видно из рисунка 4, командообразование является необходимым качеством, позволяющим человеку достичь больших успехов, а также увеличить круг знакомств и развить личностные качества. Однако, 23% опрошенных высказали свое мнение в пользу того, что командообразование всего лишь очередной тренд и, наконец, малая часть студентов воздержались от ответа.



Рис. 5. Значимость навыка командообразования у менеджера

Большинство респондентов убеждены в значимости наличия навыка командообразования у менеджера (рисунок 5), т.к. это позволяет установить с ними эффективное взаимодействие, как на управляемой, так и на управляющей позициях.

Наиболее часто респонденты давали положительные ответы в пользу командной работы и наличия у человека навыков командообразования, также у них в приоритете были такие личностные качества как целеустремленность, ответственность и коммуникабельность, которыми должен обладать менеджер по персоналу, готовый к командной работе. Это объясняет то, что опрошенным студентам более комфортно работать в команде, где участники сотрудничают между собой. Они предварительно договариваются о том, какова их главная цель и кто за что отвечает в процессе ее достижения. К основным типам взаимодействия в командах также относятся:

– Участники группы могут работать в группе, объединенной общей идеей. Территории членов группы четко не выделены-размыты;

все подчинено единой идее, царит полное взаимопонимание. В этом случае можно наблюдать ассимиляцию.

– Иногда в команду возникают несколько автономных групп которые не мешают друг другу (все или кто-то из участников игры работают обособленно друг от друга). Бывает такое, что кто-то из участников работает автономно, в то время как другие активно согласовывают своих действия друг с другом. В данном случае можно фиксировать "параллельную игру".

– Случается, и такое, что существующий внутри группы скрытый конфликт переходит в явную форму. И тогда можно говорить о конфронтации между участниками игры или отдельными ее членами. Если в группе находятся два или более лидера, может наблюдаться открытое противостояние и даже разразиться конфликт. При этом группа может спонтанно разделиться на подгруппы. В данном случае фиксируется конфронтация.

– Так же возможно классическое распределение ролей в команде-существует один сильный лидер, способный вести за собой остальных членов группы.

Как было сказано выше - для грамотной и эффективной работы в команде человеку нужны личностные качества, которым может обучиться и развить в себе абсолютно любой человек.

Мотивы для развития человеком личностных качеств командообразования и работы в команде могут быть разнообразны. К примеру, если его работа становится частью общей задачи, и в ее решении человек заинтересован лично. Из этого следует, что успешное продвижение продукта любой отдельно взятой компании зависит от усилий всего отдела маркетинга, при этом роль самого человека как разработчика какого-либо продукта крайне важна для всей команды, а узнаваемость бренда является не только общей, но и его личной целью.

Или, например, когда человек заинтересован в устойчивой и результативной командной работе на протяжении долгого времени, нежели в переменных единоличных успехах. Поэтому он занимается саморазвитием для достижения своей цели-обучается качествам командообразования, а затем формирует команду, способную достигнуть поставленную цель.

Еще один мотив заключается в том, что умение работать в команде можно рассматривать как конкурентное преимущество-человек в нужный момент времени оперативно срабатывается с группой людей и вместе они в скором времени достигают желаемого успеха.

В конечном счете, работа в команде развивает личность человека. Прислушиваясь ко мнению коллег, человек расширяет свой профессиональный кругозор и развивает эмоциональный интеллект.

Результаты исследования навыков командообразования могут найти свое отражение в выборе методов обучения менеджера по персоналу.

Литература:

1. Иванова И.А. Человеческий капитал как основа инновационных преобразований и развития общества через призму мотивационных ожиданий студентов //Сборник докладов научной конференции «Управленческие науки в современном мире» в 2-х томах / Финансовый Университет при правительстве Российской Федерации; научно-практический журнал «Эффективное Антикризисное Управление».- СПб.:ИД «Реальная экономика» , 2015 г. –Т.1.с .618-620
2. Пуляева В.Н. Модель компетенций менеджера в клиентоориентированной экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2015. – Т. 4 №2. – С. 24-30
3. Иванова И.А., Субочева А.О. Использование потенциала студенческих научных сообществ в процессе формирования профессиональных компетенций менеджеров // Приоритетные модели общественного развития в эпоху модернизации: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты Материалы международной научно-практической конференции. В 5-ти частях. Ответственные редакторы: Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. 2016. С. 117-119.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО HR-МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** Уровень развития человеческого капитала является одним из факторов обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности организации, что актуализирует реализацию стратегического управления человеческими ресурсами с целью создания благоприятной и восприимчивой внутренней среды, способствующей эффективному использованию потенциала персонала. Управление человеческим капиталом, как системное явление, требует осуществления последовательных действий в сфере HR-менеджмента организации, что находит отражение в процессах привлечения, отбора, обучения и развития персонала, а также предполагает разработку стратегии, реализация которой позволит обеспечить организацию человеческими ресурсами высокого профессионального качества.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал, стратегическое управление, HR – менеджмент, управление талантами*

Ivanova I.A.,

candidate of economic sciences, associate professor Financial University
under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia
e-mail: IAlvanova@fa.ru

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF STRATEGIC HR MANAGEMENT

***Annotations:** Level of human capital development is a factor in formation of stable organization development and competitiveness that actualizes realization of the strategic management of human resources in order to create a favorable and receptive internal environment conducive for the effective using of personnel potential. Human Capital Management how a systemic phenomenon, requires the implementation of consistent action in the sphere of HR - management organization, which is reflected in the processes of recruitment, separation, training and personnel development, also involves the discovering of strategies, the implementation of which will allow organization high professional human recourses.*

***Keywords:** human capital, human recourses, intellectual capital, strategic management, HR- management, management of talents*

Человеческий капитал как многоэлементное понятие, имеющее сложную внутреннюю структуру, следует рассматривать в контексте стратегического управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами, формирование и развитие которой происходит на стратегическом и оперативном уровнях деятельности организации, сориентирована на индивидуальную работу с персоналом.

Личностные и профессиональные характеристики человека, изначально составляющие индивидуальный капитал в процессе аккумулирования на различных уровнях управления трансформируются в комплексное явление, выступающее в качестве конкурентного преимущества, требующего долгосрочного стратегического планирования и управления, что в условиях построения инновационноориентированной экономики является одним из приоритетных направлений.

Актуализация наиболее значимых проблем в управлении человеческими ресурсами связана с подбором особого организационно-управленческого инструментария. Трудовая деятельность человека, как комплексное понятие включает ряд социально-экономических, управленческих и психологических аспектов, позволяющих осуществлять непосредственно системный подход к управлению человеческими ресурсами, выделяя их ведущую роль в достижении эффективного результата деятельности в инновационной среде организации. Возрастающий интерес к человеческим созидательным способностям, реализуемым на всех уровнях управления, востребует принятия решений в глобальном спектре сфер деятельности, обеспечивающих инвестирование в человека, в его здоровье и образование [1].

Все компоненты, составляющие структуру человеческого капитала, а именно: капитал здоровья, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал, культурно – нравственный капитал чрезвычайно важны и индивидуально выражены. Характеристики человеческого капитала отражают состояние и уровень личностного развития, определяются особенностями человека, которые предопределены объективными и субъективными условиями, например, генетической предрасположенностью, возрастом, средой жизнедеятельности, характером, личными качествами, востребованностью на рынке труда и пр.

Остановимся на двух элементах человеческого капитала: трудовом капитале и интеллектуальном капитале, как наиболее управляемыми в условиях организации. Трудовой капитал в часто встречающейся научной трактовке представляет собой способность работника создавать продукт труда, получать определенный результат трудовой деятельности, тем самым приносить доход, прибыль организации. Оценка трудового капитала производится посредством показателей производительности, результативности, эффективности труда, на значение которых также оказывает влияние множество организационно-экономических, управленческих, социально – психологических факторов.

Интеллектуальный капитал организации - как объект управления имеет наиболее выраженный индивидуальный характер, так как объединяет потенциальные возможности отдельных работников по способности их инициировать инновации при создании конкурентоспособного продукта. Поиск новых подходов в управлении интеллектуальным капиталом, которые смогли бы обеспечить устойчивое развитие организации - актуальная проблема стратегического управления организации, которая заинтересована в сохранении своих рыночных преимуществ и поступательном развитии.

Формирование интеллектуального капитала происходит посредством объединения индивидуального набора знаний, навыков, опыта, компетенций работников в общее системное направление работы с ними в организации путем реализации, так называемой системы управления талантами. Однако учитывая то, что в современных условиях информационного общества практически любые профессиональные знания постоянно устаревают, систематическое непрерывное обучение персонала условием успеха организации в управлении человеческим и интеллектуальным капиталом. [2]

Построение эффективных коммуникаций в системе управления знаниями в организации – сложная и многоаспектная задача, требующая развития целостной системы управления людьми: от разработки программ адаптации и мотивации до формирования корпоративной культуры, предполагающей создание восприимчивой атмосферы к поддержанию творческой среды в организации и способствующей обмену знаниями и их накоплению.

Система управления талантами – это область HR-менеджмента, которая включает поиск и отбор высококвалифицированных работников, их адаптацию в организации с целью удержания и

использования интеллектуального потенциала для решения текущих задач, и достижения перспективных целей бизнеса. В тех организациях, которые разрабатывают стратегии управления талантами, наиболее выражена ориентация на создание условий для работы, осуществляется поиск эффективных моделей оценки и обучения персонала. Система управления талантами выступает частью реализации бизнес-стратегии организации. Стратегия управления талантами, как уже было замечено выше, предусматривает активный рекрутинг и адаптацию квалифицированных работников, а также предполагает создание конкурентоспособных условий по их вовлеченности в среду организации, что находит свое отражение в системе обучения, развития, построения карьеры и т.д. В современных условиях российские компании проявляют активный интерес к построению системы управления талантами. Однако, что следует особенно отметить, такая практика доступна, прежде всего, крупным представителям бизнеса, которые располагают достаточными средствами для поддержания системы стратегического корпоративного управления человеческим капиталом. В конкурентоспособных организациях уже давно понимают, что их успех в экономической деятельности зависит от высококвалифицированных сотрудников, обладающих глубокими знаниями, развитыми творческими качествами и хорошим физическим и нервно-психическим здоровьем, составляющих человеческий капитал [3-4].

Примерами ведущих компаний, в которых уже выделены функции управления талантами в направлениях HR – менеджмента являются: ОАО «Саратовский нефтеперерабатывающий завод», ОАО «Татнефть», Объединенная металлургическая компания (ОМК), ОАО «Газпром», ОАО «Сбербанк», система кадрового резерва Госкорпорации «Росатом» и др. Активизация процессов управления человеческим капиталом, выступающая одной из стратегических задач эффективного процесса управления бизнесом в современных организациях, требует совершенствование всей системы управления человеческими ресурсами. Совокупные трудовые качества человека, его знания, способности, творческие навыки и компетенции, реализуемые в форме человеческого капитала, позволяют расширить рассмотрение системы управления человеческими ресурсами и определить направления её стратегического развития, выделяя ведущую роль каждого человека в обеспечении эффективности и инновационной восприимчивости отдельной организации и общества в целом.

Литература:

1. Иванова И.А. Управление интеллектуальным капиталом: ориентиры обучающихся организаций //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. №5. С. 46-54
2. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. Пособие для студентов высш. учеб. заведений /А.П. Панфилова. - М.: Издательский центр «Академия», 2009.-192 с.
3. Иванова И.А. Управление человеческим капиталом: учеб.пособие /И.А.Иванова; М-во образования и науки Росс.Федерации, ФГБОУ ВПО «Моск.гос.строит.ун-т»М.:МГСУ,2011
4. Пуляева В.Н. Оценка результативности управления интеллектуальными ресурсами российских компаний // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 4. С. 57-61.

**Секция
«Экономика устойчивого
развития»**

**Площадка соорганизатора
III Международного конгресса
молодых ученых по проблемам
устойчивого развития – НИТУ «МИСИС»**

Ответственный редактор

Н.В. Шмелева,

к-т экон. наук, доцент кафедры «Экономика» НИТУ «МИСиС»

Брежнева Ю.С.,

магистрант 2 курса
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: brejnewa93@yandex.ru

Научный руководитель: Елисеева Е.Н.,

доцент, к.э.н.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: Evgeniyae@mail.ru

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ АО «ОЭМК»

***Аннотация:** В статье ставится задача поиска путей решения эффективно использования производственных ресурсов, как метода управления производственным потенциалом предприятия. Были представлены основные результаты научно-исследовательской работы, в результате чего определены мероприятия и меры, направленные на обновление основных фондов предприятия и более эффективное использование оборотных средств.*

***Ключевые слова:** производственный потенциал, производственные ресурсы, факторный анализ, прикладной стратегический анализ, инвестиционный проект.*

Brezhneva Y.S.,

master student, 2 courses
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: brejnewa93@yandex.ru

**Scientific adviser:
Eliseeva E. N.,**

Doctor of Science (Economics), Docent
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: Evgeniyae@mail.ru

EFFECTIVE USE OF PRODUCTION RESOURCES OF THE ENTERPRISE AS A METHOD OF CONTROL OF PRODUCTION POTENTIAL OF ENTERPRISE ON THE EXAMPLE J/C "OEMK"

***Abstract:** The article raises the problem of finding solutions to efficient use of production resources as a method of control of production potential of the enterprise. There were presented the main results of research work, resulting in defined activities and measures aimed at the renewal of fixed assets of the enterprise and more efficient use of current assets.*

***Keywords:** productive capacity, productive resources, factor analysis, applied strategic analysis, investment project.*

В настоящее время важнейшим инструментом эффективного использования ресурсов, а так же управления предприятием является формирование производственной стратегии с учетом производственного потенциала. Экономическое развитие металлургических предприятий подтверждает, что нельзя добиться существенных результатов, не определившись со стратегией развития, производственных мощностей предприятия и не оценив последствия принимаемых стратегических решений.

Анализ финансовых результатов АО «Оскольского электрометаллургического предприятия» (далее АО «ОЭМК») проводился на основе методики анализа финансового состояния и основных результатов их деятельности. Сопоставляются финансовые показатели 2013-2015 годы.

Чистая прибыль предприятия в 2014 году выросла, а в 2015 резко упала. За первый год рост составил 9 624 312 тыс. рублей, в то время как за второй год чистая прибыль уменьшилась на 13 315 896 тыс. рублей. Снижение обуславливается уменьшением статьи «прочие доходы», а именно отсутствие финансовой помощи от акционера,

когда в 2014 показатель финансовой помощи составлял 24 800 442 тыс. руб. Такие изменения возможны из-за курсовых разниц, образовавшихся в течение года по операциям пересчета в рубли, выраженной в иностранной валюте стоимости активов и обязательств, подлежащих плате в иностранной валюте и рублях, которые отнесены в финансовой отчетности в прочие доходы и расходы, курс доллара на момент составления отчета составлял 72,8827 руб., евро - 79,6972 руб. При этом наблюдается увеличение выручки, а также прибыли от продаж. К концу анализируемого периода выручка увеличилась на 31,33 %, прибыль от продаж увеличилась на 447,30 %. Динамика основных показателей представлена на рисунке 1.

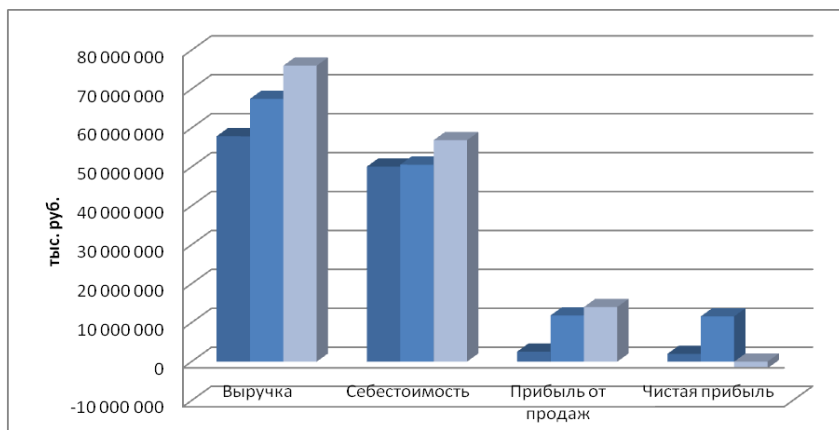


Рис. 1. Динамика основных показателей деятельности предприятия

По результатам факторного анализа, прибыль от реализации продукции в 2013-2014 гг. изменилась под воздействием следующих факторов:

- увеличение физического объема реализации ($\Delta\Pi_v$) + 64569,39 тыс. рублей;
 - изменение структуры ($\Delta\Pi_{стр}$) + 6570239,39 тыс. рублей;
 - понижение себестоимости продукции ($\Delta\Pi_c$) + 3978297 тыс. рублей;
 - понижение средних отпускных цен -1314286 тыс. рублей.
- Итого: +9298819,78 тыс. рублей.

По результатам факторного анализа, прибыль от реализации продукции в 2014-2015 гг. изменилась под воздействием следующих факторов:

а) увеличение физического объема реализации ($\Delta\Pi_v$) + 166018,146 тыс. рублей;

б) изменение структуры ($\Delta\Pi_{стр}$) - 8691249 тыс. рублей;

с) понижение себестоимости продукции ($\Delta\Pi_c$) +3843611 тыс. рублей;

д) понижение средних отпускных цен +6850862 тыс. рублей.

Итого: + 2169242,15 тыс. рублей.

Доли всех затрат в структуре производственных расходов в 2015 году выросли, как и общая сумма затрат в целом в сравнении с 2014 годом. Так как наибольший удельный вес в структуре затрат составляют материальные затраты (77,87 % в 2015 году и 77,82% в 2014 году), то производство предприятия следует считать материалоемким.

Таким образом, для обеспечения безубыточной деятельности предприятия в 2014 году нужно было реализовать продукции на сумму не меньшую чем 41096839,71 тыс. руб., что на 30,43% меньше, чем тот же показатель за 2013 год. В 2015 году этот показатель снизился еще на 4,18%. Объем выручки в критической точке составил в 2013 году 102,04%. Это самый высокий показатель за период, это больше показателя 2014 года на 41,16% и на 50,25% больше показателя 2015 года. Причиной снижения объема выручки в критической точке в процентном выражении в 2015 году явилось повышение уровня рентабельности продаж.

Наибольшая маржинальная прибыль была в 2015 году (28 743 401,95 тыс. руб.), это больше чем в 2014 году на 24,49% и на 109,57% больше чем в 2013 году. Эффект операционного рычага наиболее высокий в 2013 году и составляет 5,35.

Для предприятия в 2015 году достигнуты высшие показатели запаса финансовой прочности. Основные тенденции к увеличению таких показателей, как выручка, прибыль от реализации, запас финансовой прочности и маржинальной прибыли, свидетельствуют о положительной динамике в деятельности предприятия на период 2013-2015 гг., представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Данные анализа взаимосвязи себестоимости, объема и прибыли

Динамика основных видов рентабельности за 2013-2015 гг. представлена на рисунке 3.

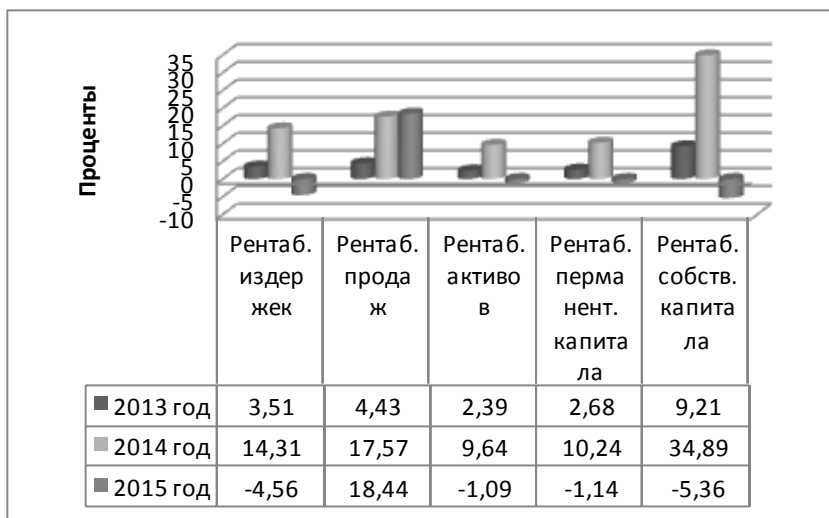


Рис. 3. Динамика изменения основных видов рентабельности

Можно сделать выводы о том, что было достигнуто увеличение рентабельности издержек относительно 2013 года, это - прежде всего, определялось значительным улучшением структуры производимой продукции, а также увеличением объема продаж.

Снижение рентабельности активов означает снижение отдачи от использования всех активов организации. Также снизилась эффективность использования вложенного в деятельность организации капитала. Снизилась эффективность использования капитала, вложенного в деятельность организации на длительный срок.

Часть активов, сформированных за счет собственных источников, уменьшилась. Увеличились риски ухудшения финансовой состоятельности в случае неблагоприятного развития ситуации. Увеличилась часть активов, сформированных за счет заемных средств долгосрочного и краткосрочного характера. Повысилась степень финансовой надежности корпорации.

Коэффициент концентрации собственного капитала или финансовой автономии, или независимости в 2015 году снизился, тогда, как в 2014 вырос и его значения равны 0,259; 0,276 и 0,204 на 2013, 2014, 2015 года соответственно.

Коэффициент концентрации заемного капитал равен 0,738; 0,721 и 0,794 на 2013, 2014, 2015 года соответственно. Коэффициент финансовой зависимости и коэффициент текущей задолженности к началу 2016 года увеличивают свои значения до 0,787 и 0,777 соответственно. Данные показатели растут, что говорит об отрицательной динамике, это означает рост степени независимости организации от заемных источников финансирования долгосрочного и краткосрочного характера. Коэффициент устойчивого финансирования плавно растет (0,890, 0,941 и 0,956) за счет значительного роста долгосрочных обязательств.

Для каждого отражения финансовой устойчивости предприятия определим индикаторы типа устойчивости. На 31.12.2013 года (0,1,1), на 31.12.2014 года (0,1,1), на 31.12.2015 года (0,1,1).

На протяжении 2014-2015 гг. предприятие имеет нормальное финансовое состояние, то есть предприятие оптимально использует и кредитные ресурсы. Текущие активы превышают кредиторскую задолженность. Данное состояние гарантирует устойчивую платежеспособность.

В целях комплексного представления о финансово-экономическом состоянии и структуре имущества предприятия, рекомендуется использовать сбалансированную систему показателей.

Это рекомендации современного мирового менеджмента, базирующегося на стандартах ИСО 9000.

Система сбалансированных показателей (далее – ССП) – это также система управления, позволяющая переводить стратегические планы в сбалансированный комплекс целей и показателей и осуществлять их мониторинг. Она базируется на четком целеполагании в планируемом периоде и переводит стратегические планы в систему четко поставленных целей и показателей в рамках четырех основных проекций: финансы; клиенты; бизнес процессы; инфраструктура и персонал.

Далее, для АО «ОЭМК» в целях повышения эффективности стратегического управления в непростых условиях современной рыночной экономики был составлен прикладной стратегический анализ (ПСА), так как требуется совершенствование его информационно-аналитического обеспечения, предопределяя необходимость дальнейшего развития экономического анализа стратегических аспектов деятельности организации. ПСА, как разработка С.И. Крыловым, является инструментом достаточно эффективного исследования результатов хозяйственной деятельности организации на основе показателей сбалансированной системы в целом.

Что касается проекции «Бизнес-процессы», то увеличение длительности финансового цикла на 2 дня отрицательно сказывается, ведь замедляется процесс реинвестирования прибыли в текущую деятельность предприятия, замедляются расчеты, что оценивается отрицательно. Целевым значением будет значение 82 дня на период 2014 года.

Длительность хранения производственных запасов уменьшилась на 2 дня, это является положительным фактором и свидетельствует о том, что финансы предприятия, вложенные в запасы, быстрее совершают оборот и используются более эффективно. Целевым остается значение 25 дней на период 2015 года.

Рост длительности оборота дебиторской задолженности говорит о росте количества неплатёжеспособных дебиторов, об определённых проблемах со сбытом продукции, о слишком мягкой политике взаимоотношений с покупателями или другими контрагентами, или компания ведет политику, направленную на расширение рынка сбыта. Целевым значением будет возвращение к показателю 85 дней на период 2014 года.

Время кредиторской задолженности снизилось на 2 дня, что положительно для деятельности компании в отношении кредиторов.

Оборачиваемость активов показывает оборачиваемость средств, вложенных в активы, и показывает, эффективно ли используются активы для получения дохода и прибыли. Уменьшение оборачиваемости активов показывает понижение эффективности использования всех ресурсов предприятия, как заемных, так и собственных. Целевое значение в 2017 году примем на уровне средней арифметической взвешенной прироста за последние 2 года.

Коэффициент фондоотдачи показывает эффективность использования основных средств, т.е. сколько выручки получено на рубль основных средств. Он растет, что является положительной характеристикой. Остается стабилизировать данный показатель в 2017 году.

Коэффициент оборачиваемости в 2015 году снизился, что означает о недостаточно эффективном использовании капитала. Коэффициент фондовооруженность растет с каждым годом, в перспективе также рост показателя. Коэффициент износа на конец 2014 и 2015 гг. соответственно равен 54,01 %, 58,93 %, и данный показатель более 50 %, коэффициенты годности на начало и конец года падают и соответственно на конец 2014 и 2015 гг. равны 45,99 %, 41,07 %, что нежелательно. Срок обновления очень высок 50,96 в 2015 году лет, что является негативным показателем. Это говорит о том, что основных строительных средств практически не происходило в 2015 году, основные фонды устаревают, а обновление основных фондов практически не происходило. Необходимо более интенсивное обновление основных фондов.

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств вырос с 3,09 в 2014 году до 3,37 в 2015 году, это значит, что эффективность использования оборотных средств выросла. Длительность оборота оборотных средств, в 2015 году снизилась на 9,62 дня, то есть средства, вложенные в оборотные активы, возвращались на конец отчетного периода быстрее в среднем на 9,62 дней, что является положительным фактом.

Таким образом, направление проекции «бизнес-процессы» является самым проблематичным в прикладном стратегическом анализе, в целях повышения эффективности управления ресурсами на АО «ОЭМК» будут предложены следующие меры: инвестиционный проект «Реконструкция комплекса объектов установки металлизации №2 с заменой реакционных труб реформера», направленный на обновление основных фондов предприятия и более эффективное использование оборотных средств.

Получены следующие показатели эффективности инвестиционного проекта: чистый доход составит 3 882, 575 млн. руб., простой срок окупаемости - 3,15 года, дисконтированный срок окупаемости составил 4,55 года, чистый дисконтированный доход - 1 025,494 млн. руб., внутренняя норма доходности - 29,59 %.

Внутренняя норма доходности выше ставки дисконтирования, а именно 29,59 % больше 16,2 %, следовательно, проект эффективен. Чистый дисконтированный доход положителен, то есть 1 025,494 млн. руб. больше нуля, следовательно, проект эффективен.

Индекс доходности дисконтированных инвестиций равен 1,41 дол. ед.

Таким образом, проанализировав все показатели, можно сделать вывод об эффективности проекта и целесообразности его внедрения на предприятии.

Литература:

1. Виноградская Н.А. Диагностика и оптимизация финансово- экономического состояния предприятия: финансовый анализ: Практикум. – М.: Изд. Дом МИСиС, 2011г.
2. Рожков И.М., Виноградская Н.А., Ларионова И.А. Финансовый менеджмент: анализ финансово-экономического состояния и расчет денежных потоков предприятия: Практикум. – М.: Изд. Дом МИСиС, 2011г.
3. Юзов О.В. Экономика предприятия: учебник: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению Металлургия /О.В. Юзов, Т.М. Петракова, И. П. Ильичёв; Федеральное государственное образовательное учреждение высш. проф. образования «Нац. исследовательский технологический ун-т "МИСиС"». - Москва: МИСиС, 2009. - 519 с.: ил. табл.; 21.
4. Официальный сайт ООО УК «Металлоинвест» [Электронный ресурс: www.metalloinvest.com (дата обращения: 20.01.2017)]

Бубенина А.А., Ткалич Н.А.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: a.bubenina@gmail.com
e-mail: nataliya_t@list.ru

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты выпускной квалификационной работы на тему «Совершенствование системы управления качеством предприятия среднего бизнеса на примере ЗАО «АВТОБАУ».*

Объектом исследования выступает производственное предприятие среднего бизнеса ЗАО «АВТОБАУ». Предметом исследования является система менеджмента качества ЗАО «АВТОБАУ» и обеспечение ее соответствия требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 в сочетании с ИСО 14001.

***Ключевые слова:** устойчивое экономическое развитие, система управления качеством, экологическое управление, ИСО 9001, ИСО 14001.*

Bubenina A.A., Tklich N.A.,

National research technological University "MISIS"
Moscow, Russia
e-mail: a.bubenina@gmail.com
e-mail: nataliya_t@list.ru

THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM AS A FACTOR OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

***Abstract:** The article presents the main results of the final qualifying work on the topic "Improving the quality management system of a medium-sized business enterprise by the example of ZAO «AVTOBAU»".*

The object of research is production in a medium sized company, ZAO "AVTOBAU". The subject of research is the quality management system of JSC "AUTOBAU" and ensure its compliance with the requirements of GOST R ISO 9001-2015 in combination with ISO 14001.

***Keywords:** sustainable economic development, system of quality management, environmental management, ISO 9001, ISO 14001.*

Устойчивое развитие, как процесс экономических и социальных изменений, способствует обеспечению качества жизни людей. Экономическая составляющая устойчивого развития проявляется при оптимальном использовании ограниченных ресурсов, а также внедрения современных экологически направленных технологий при

производстве качественной продукции. Система управления качеством способствует созданию эффективной экономической и социальной основы для успешного развития общества и различных процессов, происходящих в нем.

Следует отметить, что на сегодняшний день актуальным является вопрос перехода к экологической экономике и экономике устойчивого развития. Система экологического менеджмента является неотъемлемой частью общей системы управления. Для того, чтобы повысить уровень устойчивого развития и потенциал роста современной организации, необходимо осуществлять предпринимательскую деятельность в соответствии со стандартами управления (ИСО 9001) и экологическими нормами (ИСО 14001). Принципы и требования стандарта ИСО 9001 во многом совпадают с принципами стандарта ИСО 14001. Например, управление документацией, мониторинг, управление ресурсами, внутренний аудит. Оптимальное сочетание задач стандартов ИСО 9001 и ИСО 14001 является важнейшей целью деятельности любого современного предприятия среднего бизнеса.

Сегодня, в условиях возросшей рыночной конкуренции, а также наличия кризисных явлений в экономике Российской Федерации, компаниям становится все труднее эффективно функционировать и получать запланированную прибыль. Конкурентоспособность любой организации, как и ее позиция на рынке зависят от качества ее продукции, зрелости бизнес-процессов, удовлетворенности и доверия клиентов. Все большее число компаний по всему миру стремятся внедрить на своем предприятии систему менеджмента качества и пройти сертификацию на соответствие требованиям стандартов ISO серии 9001. В настоящее время система менеджмента качества представляет собой эффективный инструмент, с помощью которого организации могут оптимально реагировать на постоянно усиливающиеся, в условиях конкурентной борьбы, требование повышать качество продукции и услуг.

Также важным аспектом эффективной деятельности предприятия является соответствие системе экологического менеджмента и соблюдение основных требований стандарта ИСО 14001 в сочетании со стандартом ИСО 9001.

ИСО 14001 – это основной международный стандарт, устанавливающий принципы системы экологического управления предприятием. Важно, чтобы внедрение стандарта ИСО 14001 проходило в сочетании со стандартом ИСО 9001, в результате чего

повышается спрос на продукцию, происходит повышение результативности работы за счет оптимизации бизнес-процессов, достигается устойчивое экономическое развитие предприятия.

Система менеджмента качества (далее СМК) - это доступное описание всех происходящих в компании процессов (процессы обеспечения качества производства продукции/услуг, делопроизводства, подготовки и переподготовки кадров; анализ производства со стороны руководства, анализ контрактов и т. д.) [1]. При этом обязательно учитывается взаимосвязь всех бизнес-процессов для целей их оптимизации и последующей минимизации затрат. Данные бизнес-процессы оптимизируются путем исключения из их структуры лишних операций, а также внедрение новых более совершенных механизмов изготовления продукции, что в результате положительно влияет на выпуск продукции или оказание услуг. Однако оптимизация бизнес-процессов далеко не единственный механизм СМК направленный на повышение эффективности деятельности предприятия. Так в стандартах серии ISO 9001 заложены такие инструменты, как корректирующие мероприятия, оценка удовлетворенности потребителей, управление поставщиками, анализ данных, статистические методы и др.

Система менеджмента качества в сочетании с экологическим управлением предприятия дает возможность не только разработать политику компании, ее цели и инструменты по их достижению, но и возможность продемонстрировать всем заинтересованным сторонам (клиентам, собственникам, государству) надежность компании в целом, степень использования ресурсосберегающих технологий, снижение уровня загрязнения окружающей среды.

Система менеджмента качества является неотъемлемой частью корпоративного управления организации. От эффективности данной системы зависят успех и качество системы управления организации в целом [2].

Система менеджмента качества существует в любой организации, если эта организация функционирует, т.е. производит продукцию или предоставляет услуги. Без функционирования элементов, входящих в область распространения СМК (основные процессы, цели, ответственность и полномочия, управление ресурсами и др.), существование любой организации невозможно. Система менеджмента качества, по сути, является организационно-управленческой системой, которая ставит своей задачей эффективное управление такими функциональными системами предприятия, как

финансы, продажи, производство, управление персоналом, маркетинг и реклама, управление знаниями и др. По этой причине оценка эффективности СМК позволяет говорить в целом об эффективности компании.

Принципы и требования стандарта ИСО 9001 во многом совпадают с принципами стандарта ИСО 14001. Они рассчитаны на использование предприятиями, стремящимися следовать установленным законодательством нормам и поднять свою привлекательность благодаря повышению качества производимой продукции и охране окружающей среды, независимо от структуры, числа сотрудников и производимой продукции.

Эффективное и результативное функционирование СМК и экологического управления в организации на сегодняшний день является необходимым условием устойчивого развития любого предприятия независимо от вида деятельности и типа хозяйствующего субъекта или его принадлежности к малому, среднему или крупному бизнесу. В сфере производства и монтажа грузовой и крупногабаритной техники, необходимость повышения эффективности деятельности создали предпосылки для совершенствования системы управления качеством в ЗАО «АВТОБАУ» в соответствии с требованиями ИСО 9001:2008 (ГОСТ ISO 9001-2011). Не менее актуальным стал вопрос соответствия требованиям стандарта ИСО 14001, с целью достижения устойчивого экономического развития предприятия.

ЗАО «АВТОБАУ» является универсальной торгово-производственной Организацией, которая предлагает клиенту полный спектр услуг, таких как:

- производство и крупноузловой монтаж грузовой и специальной техники (автофургоны, краны-манипуляторы, гидроборта, холодильное оборудование);
- разработка новых образцов техники по техническому заданию заказчика;
- комплексные поставки грузовой, пассажирской, строительной, коммунальной, дорожно-ремонтной техники;
- ремонт, сервисное обслуживание: то, гарантийное и послегарантийное обслуживание производимой и продаваемой техники, инструментальный контроль и диагностика техники, поставки запчастей.

ЗАО «АВТОБАУ» - одна из самых передовых и высокотехнологичных компаний, предлагающая широкий спектр

техники для строительства, обслуживания дорог и др. Ежегодно предприятие представляет 2-3 новые модели, разработанные собственным конструкторским отделом [3].

Решение о внедрении СМК было принято руководством компании в конце 2013 года, а уже в середине 2014 года ЗАО «АВТОБАУ» успешно прошло международную сертификацию. На протяжении последующих трех лет СМК активно развивалась и совершенствовалась, а в середине 2017 года, по истечению срока действия сертификата соответствия, компания планирует пройти ресертификационный аудит на соответствие требованиям уже новой версии стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015, утвержденной в ноябре 2015 года.

Для целей определения степени эффективности ЗАО «АВТОБАУ» был проведен анализ системы менеджмента качества, на предмет соответствия требованиям новой версии ИСО 9001:2015 [4].

ЗАО «АВТОБАУ» на текущий момент имеет сертификат соответствия СМК требованиям старого стандарта ИСО 9001:2008. Новая версия ИСО была утверждена в конце 2015 года, а в середине 2017 года ЗАО «АВТОБАУ» планирует осуществить переход на нее. При этом стоит отметить, что переход на новую версию носит не формальный характер, поскольку требования нового стандарта существенно отличаются от версии 2008 года [5].

В ходе исследования были разработаны предложения по совершенствованию системы менеджмента качества в ЗАО «АВТОБАУ» в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001-2015, также предлагается выполнение требований стандарта ИСО 14001. Реализация проекта по совершенствованию СМК ЗАО «АВТОБАУ» позволила компании достичь главной цели проекта – соответствовать требованиям для прохождения ресертификационного аудита и получить международный сертификат соответствия СМК и, как следствие, расширить количество заключенных контрактов, выйти на рынок международных поставщиков и заказчиков, укрепить репутацию и усилить имидж компании. Оптимальное сочетание важнейших принципов менеджмента качества с требованиями стандарта ИСО 14001, таких, как управление документацией, мониторинг, управление ресурсами, внутренний аудит, позволит предприятию достичь устойчивого развития и повысить экономическую эффективность деятельности.

Литература:

1. Горбашко Е.А. Управление качеством : учебник. - Изд.: Юрайт, 2014 г.
2. Руководство по переходу на ISO 9001:2015: руководство – Изд.: ИСО/ТК 176/ПК2, 2015.
3. ЗАО «Автобау»: официальный сайт. – URL: <http://autobau.ru/> (дата обращения 01.04.2017).
4. Руководство по выполнению требований стандарта ИСО 9001:2015: руководство – Изд.: Международный сертификационный орган IMQ, 2016.
5. Переход системы менеджмента качества на новую версию ISO 9001:2015: материалы практической конференции. – Изд.: ТКБ ИНТЕРСЕРТИФИКА, 2016.

Буланцова Е.Г.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Мурадов И.В.,

старший преподаватель
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: elenabulantsova@gmail.com

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ РИСКАМИ – ДРАЙВЕР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** В статье анализируется важность управления рисками, ограничивающими инвестиционную деятельность предприятий. Рассматривается применение методических положений оценки уровня инвестиционного риска в целях нейтрализации возможного ущерба в процессе реализации инвестиционного проекта, выступающего в качестве фактора устойчивого развития предприятия.*

***Ключевые слова:** инвестиционный проект, модернизация производства, инвестиционные риски, оценка инвестиционных рисков, устойчивое развитие.*

Bulantsova E.G.,

National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia

Scientific adviser: Muradov I.V.,

Senior Lecturer
National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia
e-mail: elenabulantsova@gmail.com

EVALUATION AND MANAGEMENT OF INVESTMENT RISKS - DRIVER OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

***Abstract:** The importance of risk management, limiting the investment activities of enterprises is analyzed. The application of methodological provisions for assessing the level of investment risk in order to neutralize possible damage in the process of implementing an investment project acting as a factor of sustainable development of the enterprise is considered.*

***Keywords:** investment project, modernization of production, investment risks, evaluation of investment risks, sustainable development.*

Любой инвестиционный проект направлен в будущее, следовательно, его последствия носят достаточно неопределенный характер. Инвестиционные проекты предприятий в РФ реализуются в условиях повышенной неопределенности, обусловленной нестабильной экономической ситуацией и особенностями российской экономики: высокий уровень инфляции, несовершенство налогового законодательства, устаревшие мощности и методы производства, непрозрачное и избыточное регулирование.

Таким образом, одним из основных факторов, ограничивающих инвестиционную деятельность, являются инвестиционные риски.

На рисунке 1 указаны изменения количества организаций, на деятельность которых оказали влияние инвестиционные риски [1].

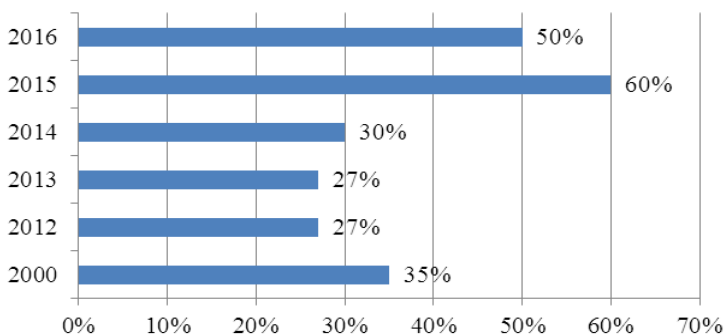


Рис. 1. Изменение количества организаций, подверженных инвестиционным рискам

Из рисунка 1 видно, что в 2015 и 2016 годах количество организаций, деятельность которых изменилась под влиянием инвестиционных рисков, увеличилось более чем на 20% по сравнению с предыдущими годами.

Таким образом, для обоснования принимаемых решений о предотвращении возможности возникновения риска или нейтрализации возможного ущерба в процессе реализации инвестиционного проекта, актуально применение оценки уровня инвестиционного риска, что будет наглядно доказано на примере реального предприятия металлургии, функционирующего на рынке вагонного литья.

Ситуация на рынке крупного вагонного литья характеризовалась в 2014 году существенным превышением предложения над спросом.

Если в 2012 году имелся дефицит в 35 тыс. вагонокомплектов, то в 2013 году рынок был насыщен, и производство литых деталей стало падать. Избыток литья способствовал снижению на него цены с 120 – 130 тыс. руб. за одну деталь в 2012 году до 45 – 50 тыс. руб. в конце 2014 года, а также повышению качества продукции. В 2015 году мощности российских литейных производств задействованы в среднем лишь на 30% [2].

Если рассмотреть прогноз производства крупного вагонного литья в России в 2020 году, то ожидается, что объем составит около 70 тыс. вагонокомплектов. При этом возрастет доля инновационного литья до 79%, что продемонстрировано на рисунке 2.



Рис. 2. Объем производства крупного вагонного литья [3]

В такой ситуации наиболее конкурентоспособными будут предприятия, выпускающие инновационный подвижной состав и соответствующее ему литье.

ОАО «ПО «Бежицкая сталь» является одним из крупнейших производителей вагонного стального литья. В связи со сложившейся ситуацией на рынке анализ результативности финансово-хозяйственной деятельности ОАО ПО «Бежицкая сталь» показал, что выручка от реализации продукции неизменно падает с 2013 года. Темп ее снижения составил 43%. Валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль изменились прямо пропорционально данной тенденции. Уже в 2015 году чистая прибыль от финансово-хозяйственной деятельности отсутствует, убыток составил 791 938 тыс. руб. Показатель рентабельности продаж стал отрицательным (-20,25%), следовательно, эффективность основной производственной деятельности ОАО «ПО «Бежицкая сталь» падает.

Ввод в состав оборудования дуговой сталеплавильной печи (ДСП) вместимостью 12 тонн, мощной газоочистки и агрегата внепечной обработки ковш-печь (АКП) вместимостью 12 тонн, которые заменят еще функционирующую на предприятии мартеновскую печь, сделает продукцию предприятия более конкурентоспособной за счет снижения себестоимости 1 тонны стали на 10 % и улучшения ее качества. Себестоимость стали составит 19 944,85 руб. Стоимость капитальных вложений – 233 870 тыс. руб. В качестве источников финансирования проекта будут использованы заемные средства: финансовый кредит (75%) и средства материнской компании ЗАО «Трансмашхолдинг» (25%).

Из всего многообразия методов оценки рисков, имеющих свои преимущества и недостатки, для оценки инвестиционных рисков рассматриваемого проекта был выбран хорошо зарекомендовавшие себя на практике анализ чувствительности, который показал наибольшую чувствительность к изменению объема продаж и капитальных вложений. В связи с чем, при реализации данного инвестиционного проекта по строительству ДСП-12 необходимо производить риск-менеджмент.

– Риски роста стоимости основного производственного оборудования необходимо минимизировать за счёт фиксации цен контрактами на поставку оборудования. Учитывая тот факт, что в структуре капитальных вложений проекта, преобладает доля капитальных расходов именно на закупку оборудования, контракты на поставку основной части производственного оборудования следует заключить в период со второго по четвертый месяц с момента запуска проекта. Это обеспечит высокий уровень защиты по группе рисков в целом.

– Риски непредвиденных затрат и изменения заданных сроков следует минимизировать договорами, в частности, договорами на поставку оборудования, в котором будет зафиксирована как цена, так и сроки поставки, за нарушение которых на поставщика распространяются штрафные санкции.

– Риски роста стоимости капитальных расходов можно минимизировать путём создания резерва на финансирование непредвиденных расходов в размере 2 % от общей стоимости проекта. Стоит учесть низкую чувствительность, а также умеренный запас прочности проекта к росту капитальных расходов.

– Риск срыва поставки, поставки некачественного оборудования, либо с существенными дефектами следует

минимизировать закупкой оборудования только ведущих мировых и отечественных производителей, обладающих безупречной репутацией с проверенными временем технологиями.

– Такие риски как неправильный выбор рынков сбыта продукции, неверное определение стратегий операций на рынке, не отлаженность, непродуманность или отсутствие сбытовой сети на предполагаемых рынках сбыта будут иметь ограниченный потенциал воздействия на проект, так как основным заказчиком продукции проекта является госкорпорация – ОАО «РЖД».

– В качестве основных мероприятий минимизации рыночных рисков, инициатор проекта может рассчитывать на механизмы ценовой конкуренции. Дело в том, что в экономически нестабильной обстановке основные потребители будут обращать повышенное внимание на предлагаемый уровень цен. И с большей долей вероятности победу одержит поставщик, который сможет предложить продукцию по минимальным ценам. Данное стабильное ценовое преимущество произойдет за счет минимизации себестоимости продукции в результате успешного введения в работу ДСП-12.

– Следующей рекомендуемой мерой по минимизации рисков является страхование, которое может включать в себя страхование имущества проектной компании, страхование строительных рисков, грузов в пути, страхование рисков неплатежа со стороны заказчика, страхование профессиональной ответственности (в связи с производственной деятельностью). Также можно застраховать риски срыва сроков поставки материалов, оборудования, товаров, чтобы избежать финансовых потерь.

– Также важно принять во внимание и кадровые меры управления проектными рисками, которые включают в себя обучение и повышение квалификации персонала, осуществляющего эксплуатацию объекта инвестиционной деятельности.

Итак, на основании денежного потока рассчитаны следующие показатели эффективности инвестиционного проекта, отражающие деятельность предприятия применительно к условиям рыночной экономики:

чистый доход - 192 621 тыс. руб.

простой срок окупаемости - 3,54 года

чистый дисконтированный доход - 131 387 тыс. руб.

срок окупаемости с учетом дисконтирования - 3,87 года

внутренняя норма доходности - 37 %

Согласно выполненным расчётам строительство ДСП-12 является экономически эффективным. Однако помимо требования выполнения оценки эффективности проекта современная методология оценки проекта требует реализации многокритериального подхода, соответствующего принципам устойчивого развития даже в условиях глобальной нестабильности. В соответствии с концепцией устойчивого развития эффективность любой деятельности оценивается с экономической, социальной и экологической точек зрения.

Таким образом, анализируя эффективность проекта с других точек зрения, необходимо отметить, что он имеет, не только производственно-экономический, но и экологический эффект. Его реализация даст возможность вывести из эксплуатации мартеновскую печь, которая является на заводе основными источниками выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (взвешенные вещества, диоксиды азота, оксиды углерода). Помимо этого, при реконструкции сталеплавильного производства будет реализован комплекс мероприятий, которые дадут социальный эффект. В первую очередь будут улучшены санитарно-гигиенические условия на рабочих местах.

Итак, реконструкция литейного цеха №1 позволит ОАО ПО «Бежицкая сталь» получить комплексный эффект – экономический, экологический и социальный. В связи с чем, возрастает важность максимально правильно оценить инвестиционные риски, чтобы заранее разработать меры по их сокращению и минимизации потерь, которые они могут вызвать. Ведь чем глубже проработана эта проблема, тем выше шансы предприятия успешно реализовать инвестиционный проект, являющийся фактором его устойчивого развития.

В целом оценка и управление инвестиционными рисками является ключевым инструментом, направленным на повышение эффективности деятельности предприятия. При этом для достижения устойчивого развития недостаточно одномоментно выявить возможные риски и выбрать подходящий метод управления ими. Этот процесс должен стать циклическим и непрерывным, так как многокритериальная оценка эффективности важна не только на предынвестиционной стадии, но и в процессе мониторинга проекта при его реализации.

Из вышесказанного можно заключить, что внедрение эффективной программы оценки и управления инвестиционными рисками на российских предприятиях, то есть повышение их рискоустойчивости – фактор в поддержании и повышении стабильной деятельности предприятия, драйвер его устойчивого развития.

Литература:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 11.05.2017)]
2. Рынок вагонного литья стран «Пространства 1520» // Информационное агентство «INFOLine» [Электронный ресурс: <http://infoline.spb.ru/> (дата обращения: 12.05.2017)]
3. Презентация компании Научно-производственная корпорация «Объединенная Вагонная Компания» [Электронный ресурс: <http://fs.mox.com> (дата обращения: 13.05.2017)]
4. Официальный сайт ОАО «ПО «Бежицкая сталь» [Электронный ресурс: <http://www.bstal.ru/> (дата обращения: 13.05.2017)]

Ведерникова А.С.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: iterfa@mail.ru

Научный руководитель: Тростьянский С.Н.,

к.э.н., проф.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: info@epk-audit.ru

РОЛЬ ЛИЗИНГОВЫХ ОПЕРАЦИЙ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ВИГАРД»

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы в сфере лизинговых отношений. Противоречивость и сложность нормативных документов лизинговых операций затрудняют работу бухгалтерской службы, не обеспечивая достаточной информационной базой для анализа эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации. В процессе исследования разработаны методические и практические рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета и оптимизации налогообложения лизинговых операций в ООО «Вигард».*

***Ключевые слова:** результаты научно-исследовательской работы, лизинг, лизинговые отношения, лизингодатель, лизингополучатель.*

Vedernikova A.S.,

National University of Science and Technology MISiS
Moscow, Russia
e-mail: iterfa@mail.ru

Research supervisor: Trostiansky S.N.,

Candidate of Science (Economics)
National University of Science and Technology MISiS
Moscow, Russia
e-mail: info@epk-audit.ru

ROLE OF LEASING TRANSACTIONS IN INCREASE IN OVERALL PERFORMANCE OF THE LLC VIGARD ENTERPRISE

***Abstract:** The main results of research work in the sphere of the leasing relations are presented in article. Discrepancy and complexity of normative documents of leasing transactions complicate work of accounting service, without providing with sufficient information base for the analysis of efficiency of financial and economic activity of the organization. In the course of the research are developed methodical and practical recommendations about improvement of accounting and optimization of the taxation of leasing transactions in LLC Vigard.*

***Keywords:** results of research work, leasing, leasing relations, non-revolving line of credit, lessee, lessor.*

В условиях снижения инвестиционной активности множество российской предприятий чувствуют сильную нехватку основных фондов на своем балансе, к сожалению, и для привлечения сторонних инвестиций и обновления основных средств предприятия вынуждены прибегать к невозобновляемым кредитным линиям, что является далеко не самым оптимальным решением возникшей проблемы. Для организаций малого и среднего бизнеса привлечение кредита является проблематичным и сложным: жесткие условия кредитования, необходимость соответствия требованиям банка и потребность заложенных активов не благоприятно влияют на ведение деятельности российских организаций. В связи с этим появляется востребованность применения новых экономических инструментов, позволяющих привлекать инвестиционные потоки, благоприятно влияющие как на деятельность предприятия, так и на ситуацию в стране. Таким инструментом может выступить лизинг. В условиях кризиса банковской системы Российской Федерации, лизинговые отношения должны стать одним из самых эффективных и доступных для бизнеса инструментом инвестирования предприятий.

Особую значимость вопросы бухгалтерского учета приобретают из-за того, что в Российской Федерации существует много вариантов лизинговых операций, порядок отражения которых не полностью урегулирован. Несмотря на это, существуют проблемы, связанные с недостатком нормативно-правового регулирования и с правильностью ведения бухгалтерского учета.

Лизинг – это совокупность экономико-правовых отношений по приобретению предмета лизинга в собственность с целью последующей сдачи его в аренду. К сожалению, такое определение не показывает всей сущности лизинга, так как, кроме арендной деятельности, лизинговые операции связаны с инвестиционной деятельностью и также обладают свойствами кредитных сделок. Тройственность природы договора лизинга отражается и в Федеральном законе «О финансовой аренде (лизинге)» от 29.10.1998 № 164-ФЗ, в котором выделяются три этапа лизинговой сделки: лизинговая компания заключает договор с поставщиком, далее лизингодатель заключает договор с банком для того, чтобы получить кредит и приобрести предмет лизинга, а затем заключается договор между лизингодателем и лизингополучателем о передаче данного имущества в лизинг.

Что касается объектов лизинга, то в этом вопросе все проще, объектом лизинга может быть любое движимое или недвижимое имущество, которое можно отнести к основным средствам.

Субъектами лизинга выступают три стороны:

- Продавец или поставщик имущества, которое затем является предметом лизинга. Продавцом имущества может быть предприятие, которое изготавливает оборудование, или торговая организация или гражданин, которые занимаются продажей объектов лизинга.

- Лизингодатель или собственник имущества – лицо, которое приобретает лизинговое имущество для дальнейшей его сдачи в пользование. Лизингодателем может выступать юридическое или физическое лицо (зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя (ИП)), которое занимается лизинговой деятельностью. В качестве юридических лиц могут выступать банки или любые фирмы, в уставе которых предусмотрена лизинговая деятельность, или лизинговые компании, для которых лизинговые операции являются основным видом деятельности.

- Лизингополучатель или пользователь имущества – лицо, которое получает лизинговое имущество во временное пользование.

Лизингополучателем так же, как и лизингодателем, может быть юридическое или физическое лицо (ИП).

Исследование становления лизинга в ретроспективе показало, что развитие лизинговых отношений в России имеет непродолжительную историю по сравнению с развитием лизинга в мире. И на данном периоде развития рынка лизинговых услуг происходит формирование законодательной базы, которая регулирует лизинговые отношения и порядок учета лизинговых операций. Анализ экономической сущности лизинга, его видов и форм показал, что нет единого подхода к определению лизинга в теории и на практике. Это объясняется недостаточной обоснованностью и разработкой теоретических основ лизинга, а также не проработанностью нормативно-правовых основ лизинга.

В бухгалтерском учете все операции по договорам лизинга отражаются в соответствии с Приказом Минфина России от 17.02.1997 № 15 «Об отражении в бухгалтерском учете операций по договору лизинга», Положением по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01, утвержденного Приказом Минфина России от 30.03.2001 № 26н. в редакции от 27.11.2006.

Порядок налогового и бухгалтерского учета во многом зависит от того, на чьем балансе будет числиться оборудование. При разработке Приказа №15 было учтено, что в течение срока действия договора лизинга лизингодатель является собственником имущества и что имущество может учитываться как на балансе лизингодателя, так и на балансе лизингополучателя в зависимости от взаимного соглашения сторон лизинговой сделки. При этом перечисленный лизингодателю аванс и порядок его отражения является одним из важнейших вопросов лизинговой сделки независимо от того, на чьем балансе учитывается производственное средство. Оно должно быть учтено равными долями в течение всего срока лизингового договора только после того, как объект лизинга будет получен как в бухгалтерском, так и в налоговом учете. Пока же предмет лизинга не будет получен, вся перечисленная сумма аванса будет отражаться как дебиторская задолженность.

Если предмет лизинга учитывается на балансе лизингополучателя, то лизингодатель отражает у себя лизинговую стоимость передаваемого имущества на счету 76 – «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» как дебиторскую задолженность, которая будет погашаться лизинговыми платежами постепенно в течение срока действия договора. Разница между лизинговой стоимостью имущества и затратами на его приобретение учитывается у лизинговой компании как доходы будущих периодов. В то время как из каждого лизингового пла-

тежа выделяется вознаграждение лизингодателю, то есть сумма, которая является выручкой лизинговой компании. Как уже говорилось, на счете 76 формируется большая дебиторская задолженность. Данная ситуация ухудшает финансовый результат компании. Также такая ситуация невыгодна компании, предоставляющей оборудование в лизинг, которые берут имущество в кредит, так как за счет дебиторской задолженности снижается их кредитоспособность.

Доходами лизинговой компании считается полная сумма лизинговых платежей. А Письма Минфина РФ от 15.02.12 № 03-03-06/1/85 и от 24.03.09 № 03-03-03/1/187 не предусматривают право на применение амортизационной премии для лизингодателя, если имущество учитывается у лизингополучателя. Амортизационная премия заключается в том, что плательщики налога на прибыль могут один раз отнести на затраты часть стоимости основных средств в момент их приобретения. Такое право дает п. 9 ст. 258 НК РФ. На затраты можно списать не более 10% первоначальной стоимости предмета лизинга, а в отношении имущества, которое относится к третьей — седьмой амортизационным группам, не более 30%. То есть лизингодатель не может уменьшить поступившую выручку на сумму возмещения предмета лизинга.

Более того, многие компании, занимающиеся лизингом, убеждают своих клиентов учитывать предмет лизинга на балансе лизингодателя, так как учет лизингового имущества на балансе лизингополучателя еще не до конца регламентирован в бухгалтерском и налоговом учете. В связи с этим учет на балансе лизингополучателя является более сложным и затрагивает много тонкостей.

Существует два основных метода привлечения финансирования: покупка имущества в кредит или в лизинг. Когда говорят о не возобновляемой кредитной линии, то чаще всего подразумевают заем у банка именно денежных средств, в то время как при лизинге лизинговая компания покупает имущество и передает его во временное пользование лизингополучателю.

Чтобы показать преимущества лизинга перед кредитом стоит рассчитать затраты и чистый денежный поток для обоих случаев. Стоимость имущества составляет 3 млн. рублей, срок лизингового договора 4 года. Лизингодатель приобретает имущество в кредит под 18 % годовых. Комиссионное вознаграждение лизинговой компании составляет 10 %. Лизингодатель сам проводит годовое обслуживание оборудования, которое составляет 50 тыс. рублей. Также лизингодатель страхует предмет лизинга, и страховка составляет 1% от стоимости на начало года. Таким образом, при данных условиях чистый де-

нежный поток для лизингополучателя после вычета, заченного НДС и экономии по налогу на прибыль составит 3,406 млн. рублей за 4 года.

Для расчетов по кредиту возьмем те же условия, что и для лизинга. Итак, получится, что чистый денежный поток для кредитополучателя составит 3,524 млн. рублей. Таким образом, можно увидеть, что чистый денежный поток для лизинга меньше, чем для кредита на 118 тыс. рублей. Следовательно, можно сделать вывод о том, что приобретение имущества по договору лизингу для производственного оборудования приоритетнее договора не возобновляемой кредитной линии. Это получается из-за того, что платежи по кредиту не полностью относятся на затраты и поэтому меньше экономия по налогу на прибыль.

С 2003 года в Российской Федерации стал пользоваться популярностью такой вид лизинговых сделок как возвратный лизинг. Возвратный лизинг по своей сути очень похож на стандартный вариант сделки - финансовый лизинг. Разница лишь в том, что в качестве лизингополучателя и продавца выступает одно юридическое лицо. Компания-собственник какого-либо оборудования продает имущество выбранной лизинговой компании. После этого продавец заключает с лизингодателем договор о предоставлении уже проданного оборудования в лизинг. При этом в документе между сторонами отсутствует пункт о транспортировке товара, ведь все имущество остается на старом месте и продолжает работать в прежнем режиме. Разница лишь в том, что поменялся его владелец.

В ходе данного мероприятия компания реализует основную задачу – привлекает дополнительный оборотный капитал для реализации каких-либо первостепенных задач. При этом активы лизингополучателя увеличиваются ровно на ту сумму, которую лизинговая компания оплачивает за предоставленный объект.

В свою очередь лизингодатель получает право собственности на оборудование и передает его обратно в аренду, основанием служит договор возвратного лизинга. С момента заключения договора лизингополучатель обязуется своевременно производить выплаты по договору и четко следовать оговоренному графику. По завершению срока аренды проданное оборудование может быть выкуплено по остаточной стоимости самим же лизингополучателем.

Особенностью возвратного лизинга можно считать обязательное страхование объекта сделки, где, по согласованию всех сторон лизинговые платежи, включаются в общий график погашения. В таком случае, на страховые платежи начисляется налог на добавленную стои-

мость, что позволит увеличить общий размер всех затрат. А для уменьшения выплат, лизингополучателю будет проще самостоятельно застраховать полученное имущество и относить все страховые платежи на счет затрат. Данная схема позволит снизить налоговую базу.

Проанализировав основные экономические показатели деятельности ООО «Вигард» за 2015-2016 годы, было выявлено, увеличение объема нового финансирования на 26,4 % и повышение чистой прибыли в 1,2 раза по сравнению с 2015 г.

В заключение хотелось бы отметить, что для ООО «Вигард» был рекомендован ряд теоретических рекомендаций по совершенствованию организации бухгалтерского учета, оптимизации налогообложения и повышения эффективности работы предприятия, к ним относятся:

- Учет предмета лизинга на своем балансе, а не на балансе лизингополучателя;
- Использование схемы возвратного лизинга (что приведет к эффективной ставке 12,7 %, имея ставку по кредиту 19 %);
- Расширение способов приобретения лизингового имущества лизингодателем;
- Разработка и внедрение упрощенного механизма изъятия предмета лизинга у недобросовестного лизингополучателя.

Литература:

1. Адамов, Н.А. Лизинг: правовые и экономические основы, особенности бухгалтерского учета и налогообложения [Текст]: учебное пособие / Н.А. Адамов, А.А. Тилов. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 66 с.
2. Кабатова, Е.В. Лизинг: правовое регулирование, практика [Текст] / Е.В. Кабатова. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 204 с.
3. Карп, М.В. Финансовый лизинг на предприятии [Текст] / М.В. Карп, Р.А. Махмутов. – Москва: Юнити, 2014. – 119 с.
4. Савицкая, Г.В. Экономический анализ: учебник для вузов [Текст] / Г.В. Савицкая. – Москва: Новое знание, 2014. – 640 с.

Игнатьева М.В.,

студент
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: manya10.08@mail.ru

**Научный руководитель:
Шмелева Н. В.,**

доц., к. э. н.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: nshmeleva@misis.ru

МЕХАНИЗМ ЛИЗИНГА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АВИАКОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ ПАО «АВИАКОМПАНИЯ «ЮТЭЙР»

***Аннотация:** В статье рассматривается применение лизинга в авиационной отрасли как инструмент повышения экономической устойчивости авиакомпаний, анализируются финансовый и операционный лизинг, их достоинства и недостатки. Раскрыто понятие устойчивое развитие с учетом комплексного подхода. На примере ПАО «Авиакомпания «ЮТэйр» рассчитан вариант приобретение самолета Boeing – 737 – 800 с использованием схемы лизинга и показаны преимущества данного механизма финансирования.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, устойчивое финансовое развитие, инновационный проект, методы финансирования, лизинг, механизм лизинга, авиакомпания, авиационная отрасль.*

Ignatyeva M. V.,

student
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: manya10.08@mail.ru

Scientific adviser: Shmeleva N. V.,

Associate Professor of Economics Department NUST "MISiS", PhD
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: nshmeleva@misis.ru

THE MECHANISM OF LEASING AS A TOOL FOR INCREASING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE AIRLINE ON THE EXAMPLE OF PJSC "UTAIR"

***Abstract:** The article discusses the use of leasing in the aviation industry as a tool to improve the economic sustainability of airlines, financial and operational leasing were analyzed their advantages and disadvantages. The concept of sustainable development based on an integrated approach was disclosed. Based on the example of PJSC UTair, the option of purchasing a Boeing 737-800 aircraft using a leasing scheme was developed and the advantages of this financing mechanism were shown.*

***Keywords:** sustainable development, sustainable financial development, innovative project, financing methods, leasing, leasing mechanism, airline, aviation industry.*

Устойчивое развитие – это развитие общества с условием, что удовлетворение потребностей в настоящем осуществляется без ущерба для будущего. Такая трактовка данного термина впервые прозвучала в 1987 году в докладе «Наше общее будущее», которое подготовила Комиссия ООН по окружающей среде и развитию. Именно в этой формулировке заключена главная мысль устойчивого развития – это баланс между поколениями [1, с. 149].

Сейчас понятие «устойчивое развитие» используется практически во всех сферах человеческой деятельности.

Анализ литературы показал, что понятие «устойчивое развитие» является комплексным показателем, который включает в себя: четыре направления [2, с. 165]:

1. Политическое – непосредственный инструмент реализации и управления программами обеспечения достойной жизни настоящего и будущего поколений.

2. Экологическое – рациональное использование природных ресурсов без нанесения вреда естественным экосистемам. Игнорирование данного постулата приведет к деградации окружающей среды и поставит под угрозу существование всего человечества.

3. Социальное – это концепция, направленная на удовлетворение потребности граждан, улучшение качества жизни настоящего и будущего поколений.

4. Экономическое включает процесс стабильного роста экономических показателей компаний, региона или страны в целом. Длительные экономические проекты, учитывающие закономерности природы более эффективны, чем проекты, при реализации которых не учитываются возможные экологические последствия.

Термин «устойчивое развитие» имеет достаточно много интерпретаций. Рассмотрим наиболее распространенные.

Ивашин М.В., Сорока С.А. [3, с. 156] рассматривают этот термин с точки зрения качественных изменений предприятия, при которых сохраняется экономический потенциал, наблюдается экономический рост и инновационное развитие, а также демонстрируется эффективное использование трудовых, финансовых, имущественных ресурсов и удовлетворяются потребности своих сотрудников и клиентов в настоящем времени, и в будущем.

Стоит отметить, что для любого развития необходимы финансовые вложения в инновационную деятельность, которая может способствовать устойчивому развитию компании. Выделяют 7 форм финансирования инновационной деятельности: государственное финансирование, акционерное финансирование, венчурное финансирование, банковские кредиты, лизинг, форфейтинг и смешанное финансирование. В статье будет рассмотрен лизинг как наиболее привлекательная форма финансирования инновационной деятельности, способствующая устойчивому экономическому развитию компании.

В современном мире выделяют разные формы лизинга. В соответствии со степенью окупаемости выделяют финансовый и оперативный лизинги. Рассмотрим их характерные отличия.

Как и любой другой вид лизинга финансовый лизинг характеризуется тем, что в операции участвуют 3 субъекта (продавец, лизингодатель и лизингополучатель), но отличается от них таким признаком как оплата обслуживания, страхования и ремонта, которая в данном случае осуществляется за счет лизингополучателя, также за период использования лизингового имущества выплачивается сумма близкая к его полной стоимости и, в соответствии с законодательством, при расчете ли-

зинговых платежей допускается применение механизма ускоренной амортизации. Наиболее значимые виды деятельности применяющие данный вид лизинга – это производства, использующие производственно-технологическое оборудования, и компании, использующие дорогостоящие транспортные средства.

Главной характерной чертой оперативного лизинга является то, что срок договора лизинга короче нормативного срока использования рассматриваемого имущества и, следовательно, лизинговые платежи не покрывают его себестоимость. Поэтому, при таком виде лизинга, лизингодатель вынужден сдавать имущество в лизинг несколько раз, чтобы окупить себестоимость объекта и получить от этого выгоду. В связи с риском того, что сдаваемый объект не окупится, лизингодатель увеличивает размеры лизинговых платежей, поэтому при оперативном методе лизинговые платежи гораздо выше платежей при финансовом. Оперативный вид лизинга применяется в основном в отрасли сельского хозяйства для передачи транспортных средств и сезонной техники, а также в отрасли строительства, для передачи в лизинг строительных машин и механизмов.

Наиболее важный вопрос для российских авиакомпаний – это возможность своевременного обновления парка воздушных судов, транспортных средств и погрузочно-разгрузочного оборудования. Один из наиболее актуальных ответов на этот вопрос является использование альтернативных методов финансирования, а именно механизма лизинга. Он дает качественно новый подход к развитию компаний, так как имеет преимущества по сравнению с другими методами привлечения денежных средств в деятельность компаний. Главный плюс – это экономия собственных денежных средств. Лизинг дает возможность лизингополучателю увеличивать производственные мощности, внедрять передовые технологии, обновлять и расширять парк транспортных средств и оборудования без значительных собственных финансовых затрат или привлечения заемных средств. То есть компания – лизингополучатель выплачивает сразу только авансовый платеж в размере 20-30 %, большая же часть сделки изначально финансируется лизингодателем, порядка 70-80 %. Во-вторых, государство во многих странах мира оказывает поддержку развитию лизинга. К числу таких мер можно отнести установление благоприятного налогового режима: применение механизма ускоренной амортизации, отнесение лизинговых платежей в полном объеме на себестоимость продукции, что позволяет снизить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. В-третьих, лизинг имеет преимущество для поставщика – это то, что он

получает 100% оплату имущества и одновременно расширяет клиентскую базу за счет клиентов, которые могут внести лишь часть стоимости оборудования.

Рассмотрим применение механизма лизинга для устойчивого развития ПАО «Авиакомпания «ЮТэйр» [4, Электронный ресурс: <https://www.utair.ru/> (дата обращения: 29.01.2017)]. Применительно к данной авиакомпании рассчитан вариант приобретения самолета Boeing – 737 – 800 в лизинг на срок 10 лет со следующими условиями: стоимость самолета около 5186,45 млн. руб. с учетом НДС и курса USD/RUB [5, Электронный ресурс: <http://expert.ru/> (дата обращения: 07.12.2016)] амортизационные отчисления – 5 % от начальной стоимости самолета, применим коэффициент ускоренной амортизации равный 2, вознаграждение лизингодателю – 12 % от среднегодовой стоимости самолета, сумма начисленного НДС – 18 % от суммы амортизационных отчислений, значение срока полезного использования равно 20 годам. Проведем расчет лизинговых платежей в таблице.

Таблица

Расчет лизинговых платежей, в млн. руб.

Год	ст. н. г.	АО	ст. к.г.	ср. г. ст.	В	НДС	ЛП
1	5186,5	518,7	4667,8	4927,1	591,3	199,8	1309,7
2	4667,8	518,7	4149,2	4408,5	529,0	188,6	1236,2
3	4149,2	518,7	3630,5	3889,8	466,8	177,4	1162,8
4	3630,5	518,7	3111,9	3371,2	404,5	166,2	1089,4
5	3111,9	518,7	2593,2	2852,6	342,3	155,0	1015,9
6	2593,2	518,7	2074,6	2333,9	280,1	143,8	942,5
7	2074,6	518,7	1555,9	1815,3	217,8	132,6	869,0
8	1555,9	518,7	1037,3	1296,6	155,6	121,4	795,6
9	1037,3	518,7	518,7	778,0	93,4	110,2	722,2
10	518,7	518,7	0,00	259,3	31,1	99,0	648,7
Итого							9792,0

В данной таблице используются следующие сокращения:

ст. н. г. – стоимость самолета на начало года,

АО – амортизационные отчисления,

ст. к. г. – стоимость самолета на конец года,

ср. г. ст. – среднегодовая стоимость самолета,

В – вознаграждение лизингодателю,

Сумма НДС – сумма начисленного НДС,

ЛП – лизинговый платеж.

Итоговое значение лизинговых платежей за 10 лет равно 9792,02 млн руб. Выплаты лизингодателю производятся ежемесячно и равными долями, следовательно, в месяц авиакомпания должна будет выплачивать 81,6 млн руб., в год данное значение будет равно 979,2 млн руб. Данные расходы не так сильно ударят по финансовому состоянию компании. Выплатить такую сумму компании легче, чем оплатить полную стоимость или обременить себя долговечными кредитами.

Таким образом, приобретя самолет в лизинг компания: сократит свои расходы по приобретению самолета, расширит географию полетов в наиболее перспективные регионы страны, что положительно скажется как на самой компании, так и на уровне жизни людей. Приобретая более новый самолет с более низким расходом топлива и выбросов в окружающую среду, чем имеется в парке, компания сократит как свои расходы на топливо и, следовательно, обслуживание, а также будет социально ответственной компанией, что важно в современном обществе.

С помощью лизинга реализуются как частные, так и государственные интересы, а именно: привлечение частных инвестиций в экономику страны, увеличение налоговых поступлений в бюджет за счет активизации предпринимательства, ускорение технического и технологического перевооружения производства, создание новых рабочих мест. Развитие наиболее эффективных и приоритетных с точки зрения государства отраслей экономик посредством заключения лизинговых договоров позволяет решить социально-экономические проблемы общества путем расширенного воспроизводства и обеспечения рынка необходимой продукцией. Все это позволяет говорить о том, что лизинг является эффективным инструментом обеспечения устойчивого развития.

Литература:

1. Ротарь Т.С. Устойчивое развитие предприятия: сущность и методика расчета интегрального индекса устойчивого развития авиакомпаний / Экономика, Статистика и Информатика – 2015. – №4. – С. 149 – 155.
2. Карманов М.В., Смелов П.А., Егорова Е.А., Золотарева О.А., Кучмаева О.В. Методологические вопросы экономико-статистического анализа социально-демографических групп населения. Монография. – М.: МЭСИ, 2010.
3. Ивашин М.В., Сорока С.А. Управление устойчивым развитием услуг предприятий оптовой торговли / Вестник тихоокеанского государственного университета. – 2012. – № 1. – С. 153–158.
4. Официальный сайт ПАО «Авиакомпания «ЮТэйр» [Электронный ресурс: <https://www.utair.ru/> (дата обращения: 29.01.2017)]
5. Официальный сайт группы «Эксперт» [Электронный ресурс: <http://expert.ru/> (дата обращения: 07. 12.2016)]

Калиниченко М.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Костыгова Л.А.,

к.э.н, доц.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: maria_199355@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН (НА ПРИМЕРЕ ТОО «ВОСТОКСЕЛЬХОЗПРОДУКТ»)

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы. Автором был разработан алгоритм управления инновационным потенциалом предприятия, в рамках которого были реализованы основные организационно-экономические методы управления инновационным потенциалом организации.*

***Ключевые слова:** организационно-экономические методы управления инновационным потенциалом, конкурентоспособность предприятия, инновационная стратегия предприятия, оценка инновационного потенциала, устойчивое развитие предприятия.*

Kalinichenko M.

National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia

Scientific advisor: Kostygova L. A.,

Candidate of Science (Economics)
National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia
e-mail: maria_199355@mail.ru

MANAGEMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL AS A BASIS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN (FOR EXAMPLE, LLP «VOSTOKSELHOSPRODUKT»)

***Abstract:** the article presents main results of research work. The author has developed the algorithm of management of innovative potential of the enterprise, in which were implemented the basic organizational and economic methods of management of innovative potential of the organization.*

***Key words:** organizational-economic methods of management of innovative potential, competitiveness of enterprises, innovation strategy of the company, evaluation of innovative potential, sustainable development of the enterprise.*

В условиях преодоления последствий мирового финансового кризиса в Республике Казахстан (РК) проводятся экономические реформы, затрагивающие все сферы хозяйственной деятельности. Наиболее радикальные изменения коснулись модернизации производства и развития экономических рычагов управления.

При этом основным средством успешной адаптации предприятия к неопределенным и быстро меняющимся условиям рыночной среды является эффективный механизм управления инновационным потенциалом.

Особое внимание предприятиям любой отрасли, нацеленным на повышение уровня инновационного потенциала, следует уделять организационно-экономическим методам управления.

Для более эффективного применения организационно-экономических методов был разработан алгоритм управления инновационным потенциалом предприятия (рисунок 1).

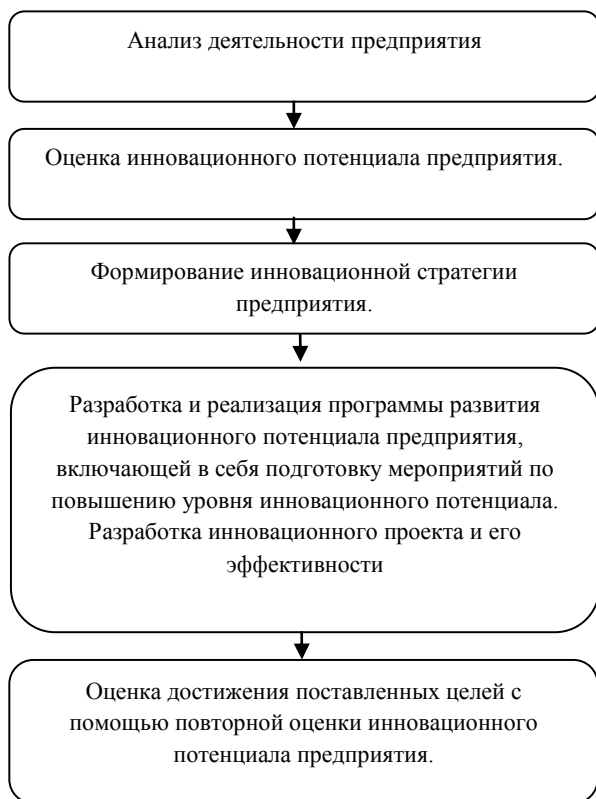


Рис. 1. Алгоритм управления инновационным потенциалом

Данный алгоритм включает в себя основные методы управления инновационным потенциалом предприятия и предполагает практическое применение методов управления инновационным потенциалом предприятия на примере предприятия Восточно-Казахстанской области ТОО «Востоксельхозпродукт».

ТОО «Востоксельхозпродукт» организовано в 2000 году является субъектом сельского хозяйства и одним из крупнейших предприятий среди переработчиков подсолнечника в ВКО. Основным направлением деятельности компании является производство подсолнечного масла.

Потребность казахстанского рынка в рафинированном и дезодорированном подсолнечном масле удовлетворяется отечественными товаропроизводителями только на половину. (50% рынка), остальная часть продукции поступает из России, Украины. По данным Департамента статистики за прошедший год предприятиями ВКО произведено 37,8 тыс. тонн масла нерафинированного и 24,6 тыс. тонн рафинированного масла. [Электронный ресурс: <http://stat.gov.kz> (дата обращения: 24.04.2017)]

При анализе деятельности ТОО «Востоксельхозпродукт» было выявлено, что процессы, происходящие на предприятии, свидетельствует о необходимости обращения особого внимания руководства компании вопросам управления инновационным потенциалом.

Анализ деятельности предприятия показал необходимость оценить инновационный потенциал исследуемого объекта. В соответствии с представленным алгоритмом оценка проводилась в целях дальнейшего формирования стратегии инновационного развития.

В таблице 1 представлена оценка инновационного потенциала ТОО «Востоксельхозпродукт». Для этих целей была адаптирована методика оценки инновационного потенциала Лаптевой Е.А. [2, стр. 440 - 448]. В ходе данной процедуры рассчитывались значения 15 показателей, которые наиболее отражают состояние инновационного потенциала предприятия агропромышленного комплекса. В дальнейшем полученному числовому значению придается балл.

Инновационный потенциал оценивается в 4,4 балла (44%), что соответствует среднему уровню инновационного потенциала (рисунок 2).

Анализ полученных результатов позволил выявить, что необходимо в первую очередь работать над повышением значений следующих показателей:

- доля работников с учеными степенями и званиями;
- доля работников, прошедших обучение;
- коэффициент автономии;

- коэффициент текущей ликвидности;
- показатель обеспеченности интеллектуальной собственностью;
- коэффициент, учитывающий организационные структуры и управленческие системы предприятия;

Таблица 1

Оценка инновационного потенциала ТОО «Востоксельхозпродукт», в баллах

Показатель	Значение показателя	Соответствующее критериальное значение
1	2	3
Доля работников с учеными степенями и званиями	0,18	2
Уровень образования менеджеров высшего и среднего звена	0,50	6
Доля работников, прошедших обучение	0,21	3
Коэффициент финансовой устойчивости	0,49	5
Коэффициент автономии	0,36	4
Коэффициент текущей ликвидности	0,54	0
Обеспеченность интеллектуальной собственностью	0,00	0
Коэффициент освоения инноваций	20,00	6
Фондоотдача	2,36	10
Коэффициент обновления основных средств	0,51	6
Затраты на приобретение машин и оборудования	0,70	9
Организационные структуры и управленческие системы предприятия	0,28	3
Система мотивации инновационной (творческой) активности персонала	0,25	3
Готовность работников предприятия к инновациям	0,47	4
Отраслевая принадлежность предприятия	сельское хозяйство	5
Уровень инновационного потенциала		4,4

- показатель системы мотивации инновационной активности персонала;
- коэффициент готовности работников предприятия к инновациям.

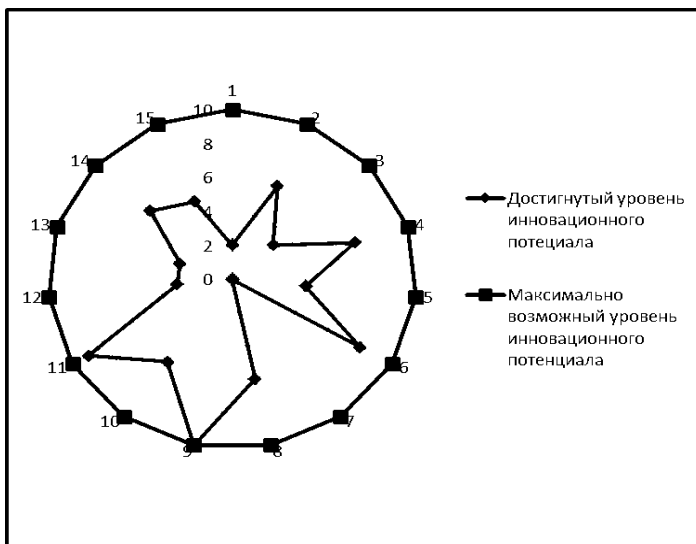


Рис. 2. Уровень инновационного потенциала ТОО «Востоксельхозпродукт»

Для повышения уровня инновационного потенциала предприятия, необходимо в соответствии с разработанным алгоритмом сформировать инновационную стратегию, разработать конкретные мероприятия, позволяющие повысить значение рассмотренных показателей.

В ходе исследования стратегий инновационного развития было выявлено, что для ТОО «Востоксельхозпродукт» наиболее эффективной будет имитационная стратегия. Она характеризуется невысоким уровнем риска, достаточно высоким уровнем технических (технологических) разработок и определенной завоеванной долей рынка. [3, стр. 231]

При разработке инновационной стратегии были сформулированы следующие цели:

- расширение доли рынка до 20% в следующем 2018 году;
- завершение модернизации производства подсолнечного масла в текущем 2017 году;
- повышение объема выпуска рафинированного и нерафинированного масла на 10% в следующем 2018 году;
- увеличить эффективность работы предприятия за счет применения модели инновационным потенциалом в следующем 2018 году.

Таким образом, в результате внедрения эффективной инновационной стратегии предприятие получит дополнительные конкурентные преимущества.

В рамках выбранной стратегии инновационного развития ТОО «Востоксельхозпродукт» рекомендуется провести следующий ряд мероприятий:

- строительство-реконструкция здания рафинации-дезодорации;
- оснащение здания современным автоматическим оборудованием по производству рафинированного подсолнечного масла;
- строительство-реконструкция здания цеха фасовки и упаковки);
- установка нового оборудования по розливу и упаковке подсолнечного масла.

Показатели эффективности проекта представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели эффективности инвестиционного проекта

Наименование показателя	Значение показателя
Период окупаемости, лет	2,71
Дисконтированный период окупаемости, лет	3,83
Чистая приведенная стоимость – NPV, тыс. тенге	75 261
Индекс прибыльности - PI, доли	1,18

Из данных таблицы 2 следует, что инновационный проект эффективен. Поэтому следующим этапом исследования является оценка инновационного потенциала предприятия после предпринятых мероприятий.

Повторная оценка измененного инновационного потенциала является необходимым этапом указанного выше алгоритма, так как он позволяет определить эффективность предпринятых мер (таблица 3).

Таблица 3

Оценка инновационного потенциала ТОО «Востоксельхозпродукт» (после внедрения предложенных мероприятий), в баллах

Показатель	Значение показателя	Соответствующее критериальное значение
Доля работников с учеными степенями и званиями	0,18	2
Уровень образования менеджеров высшего и среднего звена	0,60	6
Доля работников, прошедших обучение	0,41	5
Коэффициент финансовой устойчивости	0,71	8
Коэффициент автономии	0,55	7
Коэффициент текущей ликвидности	0,78	0

Показатель	Значение показателя	Соответствующее критериальное значение
Обеспеченность интеллектуальной собственностью	0,00	0
Коэффициент освоения инноваций	0,20	4
Фондоотдача	2,62	10
Коэффициент обновления основных средств	0,55	7
Затраты на приобретение машин и оборудования	0,70	10
Организационные структуры и управленческие системы предприятия	0,45	5
Система мотивации инновационной (творческой) активности персонала	0,43	5
Готовность работников предприятия к инновациям	0,47	5
Отраслевая принадлежность предприятия		5
Уровень инновационного потенциала		5,27

В таблице 3 представлены результаты оценки инновационного потенциала ТОО «Востоксельхозпродукт» после внедрения предложенных мероприятий.

Инновационный потенциал оценивается в 5,27 балла, что соответствует среднему уровню инновационного потенциала.

Применение выше разработанного алгоритма и методов управления инновационным потенциалом ТОО «Востоксельхозпродукт» привело к увеличению уровня инновационного потенциала на 8,7 % и составило 52,7%.

Полученные результаты – промежуточный этап в осуществлении стратегии инновационного развития предприятия. В результате реализованных мер не улучшились следующие показатели:

- доля работников с учеными степенями и званиями;
- доля работников, прошедших обучение;
- коэффициент текущей ликвидности;
- показатель обеспеченности интеллектуальной собственностью;
- коэффициент, учитывающий организационные;
- показатель системы мотивации персонала;
- коэффициент готовности работников предприятия к инновациям.

В связи с этим предлагается в стратегии развития предприятия предусмотреть дополнительные меры по совершенствованию челове-

ческого капитала предприятия, что должно привести к еще большему увеличению уровня инновационного потенциала предприятия.

Выводы: Реализация разработанного алгоритма доказывает эффективность применения организационно-экономические методы управления инновационным потенциалом предприятия АПК, а также то, что базисным условием активизации инновационной деятельности отечественных предприятий является применение методов управления инновационным потенциалом, направленных на достижение стратегических целей развития предприятия.

Литература:

1. Официальный сайт Комитета по статистике Республики Казахстан [Электронный ресурс: <http://stat.gov.kz> (дата обращения: 24.04.2017)]
2. Лаптева Е.А. Комплекс показателей оценки инновационного потенциала предприятия / Е.А. Лаптева // *European Social Science Journal* (Европейский журнал социальных наук). 2014. - № 3. - Том 2. – С.440-448.
3. Базилевич А.И. Инновационный менеджмент предприятия: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / А.И. Базилевич; под. Ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 23

Климов Д.С.,

Научно-исследовательский Технологический Университет
«Московский институт стали и сплавов»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Бобошко Д.Ю.,

к.э.н., доц.
Научно-исследовательский Технологический Университет
«Московский институт стали и сплавов»
г. Москва, Россия

e-mail: klimoska@yandex.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы по организации учета в системе управления затратами на примере ООО «Данон Индустрия». В работе подробно изучены теоретические аспекты учета затрат различными современными методами. Проведен подробный экономический анализ предприятия, а также существующей системы учета затрат. Предложены необходимые рекомендации по совершенствованию системы учета затрат, а именно внедрение ABC метода.*

***Ключевые слова:** учет затрат, бухгалтерская финансовая отчетность, ABC метод, экономический анализ.*

Klimov D.S.

National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia

Scientific advisor: Boboshko D.Y.,

Ph.D. in Economics, assoc. prof.
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia

e-mail: klimoska@yandex.ru

ORGANIZATION OF ACCOUNTING IN THE COST MANAGEMENT SYSTEM

***Abstract:** The article presents main results of research work on organization of accounting system of cost management on the example of LLC "Danone Industry". The theoretical aspects of methods of cost accounting are studied in detail in this work. The author conducted a detailed economic analysis of the enterprise and the existing system of cost accounting. Recommendations for improving cost accounting systems contain a proposal of introducing the ABC method.*

***Keywords:** cost accounting, accounting, financial reporting, ABC method, economic analysis*

Эффективность хозяйственной деятельности предприятия зависит от множества факторов, которые оказывают влияние на финансовые показатели предприятия. Целью любого предприятия является получение прибыли от хозяйственной деятельности, и главенствующим фактором, определяющим ее величину, является уровень затрат на производство продукции (выполнения работ, предоставление услуг). Именно поэтому проблема правильного распределения затрат всегда остается актуальной.

Основной целью данной научно–исследовательской работы является разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского и управленческого учета и внедрение новой системы учета затрат на предприятии. Разработка и совершенствование системы затрат позволяет достичь максимально точной информации о себестоимости продукции, что напрямую влияет на прибыль организации. Учет затрат решает следующие производственные задачи:

- производит контроль издержек производства, который способствует их снижению и росту прибыли;
- формирует оперативную информацию для административно-технического персонала предприятия об отклонениях от нормального производственного процесса, что позволяет устранить данные отклонения;
- позволяет определить фактические затраты на производство, себестоимость и рентабельность продукции;
- оценка эффективности мер по развитию и совершенствованию производства и результатов деятельности структурных подразделений и предприятия в целом.

Данный подход подразумевает необходимость использования системного анализа при принятии любых управленческих решений [1].

В работе был сделан подробный анализ преимуществ и недостатков различных систем управления затратами. В качестве исследования данной проблемы было выбрано предприятие ООО «Данон Индустрия». Экономический анализ деятельности предприятия показал, что по сравнению с предыдущим периодом у компании произошло заметное снижение выручки на 10,5%, при этом себестоимость продаж осталась на том же уровне, поэтому необходимо пересмотреть политику продаж предприятия и выявить наиболее перспективные виды продукции. Более точное распределение затрат поможет руководству определить какие факторы влияют на производство каждого вида продукции и определить дальнейшее развитие предприятия. На данный момент предприятие, согласно своей учетной политике, использует систему

учета затрат «Стандарт-костинг», но исследование показало, что при производстве большого объема различной продукции, использование стандартов для каждого из видов продукции является затруднительным, более того, из-за большого количества заказов разного типа определить необходимые нормы по выполнению каждого типа заказа практически невозможно.

Система ABC является оптимальной для предприятия, так как оно производит большое количество наименований продукции и менеджменту необходимо получать наиболее точную информацию о влиянии постоянных и переменных затрат, а также иных факторов, на производство каждого вида продукции, чтобы принимать оптимальные управленческие решения.

Для внедрения системы учета затрат ABC предполагается изменить на предприятии организационную структуру учетного процесса, для более детального учета затрат на производимую продукцию. Необходимо произвести перегруппировку операций по местам возникновения затрат, центрам затрат, центрам ответственности.

Большое значение для учета затрат имеет план счетов, так как именно данный документ представляет собой схему регистрации и группировки фактов хозяйственной деятельности предприятия. Разработанный план счетов подразумевает возможность формирования расходов по обычным видам деятельности используя счета 20 – 39. Использование счетов 30 – 39 необходимо для системного учета расходов по элементам затрат. Из изложенного следует, что учет расходов по элементам затрат можно осуществить с использованием счетов 30 – 39. Данный план счетов основан на иерархии объектов учета и мест возникновения затрат, поэтому в системе необходимо использовать четыре распределительных счета, которые замыкают циклы отражения затрат и доходов. Таковыми являются счета распределения затрат в блоках учета затрат по операциям (29 «Распределение затрат по операциям») и по объектам учета (39 «Распределение затрат по объектам учета»), а также счета учета финансовых результатов от продаж (90 «Финансовый результат от продаж») и прочих операций (91 «Финансовый результат от прочих операций»). Данная система плана счетов позволит предприятию получать самую подробную информацию о всех затратах, которые имеют отношение к производству конечной продукции, в аналитических счетах. Это ускорит принятие объективных управленческих решений о дальнейшем развитии предприятия.

Данный рабочий план счетов поможет оптимизировать распределение накладных расходов по каждому виду продукции. Для приме-

нения предлагаемых изменений в управленческом и бухгалтерском учете предприятия необходимо расширить штат бухгалтерского отдела, из-за увеличения объема учетных операций.

Практическое применение метода распределения затрат ABC с использованием внедренной ERP системы SAP PCM позволило определить основные факторы затрат для распределения накладных расходов. При производстве продукции будут применены факторы затрат, которые изображены в таблице 1.

Система ABC использует большое количество факторов, влияющих на возникновение расходов, в качестве баз распределения, при этом традиционные системы учета имеют тенденцию использовать минимальное количество баз распределения затрат. Поэтому факторы, влияющие на возникновение затрат в системе ABC, помогут более точно выявить количество накладных расходов на каждый тип продукта. В данном исследовании система ABC использует три базы распределения (часы работы оборудования или часы работы основных производственных рабочих, количество наладок, количество заказов на закупку, сопровождение обслуживания данной продукции).

Таблица 1

Расчет специальных ставок накладных расходов

Ставка накладных расходов	Пояснение
Ставка накладных расходов по объему пр-ва, тыс.руб /маш/ч	Накладные расходы, связанные с объемом производства, основным фактором затрат будет объем производства, выраженный в машино-часах или трудо-часах
Или: тыс. руб./тр/ч	
Ставка накладных расходов по закупкам, тыс. руб./1 закупку	Накладные расходы, связанные с функцией закупок материалов, основной фактор затрат в данном случае будет общий объём
Ставка накладных расходов по наладке, тыс. руб./1 наладку	Накладных расходы, связанные с функцией по наладке оборудования, основным фактором затрат будет общее количество наладок оборудования

Расчет ставки распределения затрат по операции на основе фактора затрат представляется собой деление затрат по операции на величину фактора затрат по операции

Был произведен расчет количества приходящихся совокупных расходов ABC методом и обычным пропорциональным методом распределения, без учета различных факторов затрат. Результаты данного расчета в таблице 2 показали, что метод ABC даёт более подробную ин-

формацию о себестоимости готовой продукции, и даёт возможность руководству предприятия выбрать оптимальные управленческие решения.

Сопоставление результатов применения двух систем оценки себестоимости продуктов показывает, что традиционная система равномерно распределяет накладные затраты на каждый продукт, не смотря на различие показателей факторов, которые влияют на себестоимость продукции. Применение ABC метода необходимо предприятию, так как благодаря данной системе учета менеджмент организации имеет возможность принять решение о целесообразности выпуска того или иного вида продукции. Исследование показало, что предприятию необходимо обратить внимание на Йогурт «Даниссимо», данный продукт наиболее затратный, необходимо искать пути снижения его себестоимости. Также целесообразным будет увеличение производства следующих видов продукции: Йогурт «Активиа», Йогурт «Данон». Благодаря методу ABC удалось определить наиболее точную себестоимость данных видов продукции, что говорит о рентабельности их производства.

Таблица 2

Сравнение показателей себестоимости методом пропорционального распределения и методом ABC

Наименование продукции	Пропорциональное распределение	Распределение методом ABC
Йогурт «Активиа», тыс. руб.	27,74	26,13
Йогурт «Данон», тыс. руб.	27,74	25,89
Йогурт «Даниссимо», тыс. руб.	27,74	32,26

По результатам полученных данных можно сделать вывод, что для устойчивого развития любого предприятия важно совершенствовать методы распределения накладных затрат, так как формирование более точной информации о себестоимости продукции даёт возможность своевременно выявлять более затратные виды продукции и развивать прибыльные направления.

Литература:

1. Друри К. - Управленческий и производственный учет / учебник, 6-ое изд. – М., 2012. - 50 стр.
2. Анализ преимуществ и недостатков системы калькулирования затрат Директ-костинг Горина М.С., Макушева Ю.А//ECONOMIC SCIENCES № 9, 2015.
3. Финансовая отчетность компании за 2014-2015 гг.

Климцова А.Н.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Бобошко Д.Ю.,

к.э.н., доц.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: annaklimtsova95@gmail.com

АНАЛИЗ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ В РОССИИ

***Аннотация:** В статье рассмотрены механизмы импортозамещения, способы его продвижения и государственной поддержки в условиях современной экономики. Представлен анализ российских государственных программ по импортозамещению и перспективы их реализации. Даны результаты анализа эффективности использования мер государственной поддержки импортозамещения при реализации инвестиционных проектов на примере ПАО «ЧМК», где был реализован проект строительства универсального рельсобалочного стана для выпуска импортозамещающей продукции.*

***Ключевые слова:** импортозамещение, промышленная политика, инвестиции, модернизация производства, инструменты государственной поддержки, налоговые льготы.*

Klimtsova A.N.,

National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia

Scientific adviser: Boboshko D.Y.,

Candidate of Sciences (Economics), Docent.
National University of Science and Technology "MISIS"
Moscow, Russia
e-mail: annaklimtsova95@gmail.com

ANALYSIS OF MEASURES OF GOVERNMENT SUPPORT IMPLEMENTATION OF PROGRAMS OF IMPORT SUBSTITUTION IN RUSSIA

Abstracts. Import replacement mechanisms were considered in the article. Authors showed its promotion and government support methods in modern economy, analyzed Russian Government programs for import replacement. The results of using State support of import replacement investments projects are high effective. Authors showed it on example of PJSC Chelyabinsk Metallurgical Plant where the project was implemented for the construction of a rail and structural steel mill for the release of new domestic products.

Keywords: import substitution, industrial policy, investments, modernization of production, instruments of Government support, tax incentives

В настоящее время происходят глобальные изменения международной конъюнктуры, что вынуждает в качестве одного из самых приоритетных направлений развития российской экономики избрать курс на импортозамещение. Однако поставленная Президентом задача импортозамещения в нашей экономике может решаться только на основе системного правоприменения ряда важнейших мер по поддержке проектов, направленных на импортозамещение.

Например, в отрасли черной металлургии, несмотря на всевозможное внедрение новых производств и модернизация старых, за последние 10 лет общий объем импорта не демонстрирует особой тенденции к снижению. Данные по российскому импорту черных металлов с 2005 по 2016 гг. представлены на рисунке 1.



Рис. Объем импорта черных металлов Россией в период с 2005 по 2016 гг., тыс. тонн [1]

В 2015 году объем импорта начал снижаться. Причиной этому послужил ввод новых производственных мощностей в России, к примеру, ООО «НЛМК – Калуга» и некоторых других, а также ослабление курса национальной валюты и военно-политический конфликт с Украиной, в результате которого были введены ограничительные политические и экономические меры (санкции) в отношении России, что сократило импорт товаров и подтолкнуло реализацию импортозамещения.

Однако непрерывный рост цен на отечественную продукцию может повернуть ситуацию в обратную сторону, и отрасль снова окажется в условиях, когда импортные вливания готовой продукции на рынок будут высоки. Поэтому особое значение приобретает государственная программа импортозамещения, которая будет обеспечена технологическими и организационными инновациями.

В апреле 2014 года кабмином была утверждена новая редакция государственной программы России, а именно «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» [2]. Основной задачей данной госпрограммы, которая рассчитана до 2020 года, является сокращение доли импорта продукции, в частности продукции, используемой в производстве национальными производителями.

Министерство промышленности и торговли РФ рассчитывает на жесткую стандартизацию, которая может стать хорошим инструментом импортозамещения в государственных закупках. В 2015 году были уточнены правила описания объекта закупки, это сделано так, что определенное преимущество отдается продукции, которая соответствует отечественным стандартам.

Минпромторг РФ разработал особые планы мероприятий по импортозамещению в различных отраслях промышленности. Эти документы представляют собой перечень номенклатурных позиций, по которым требуется образовать или увеличить производство в России.

Выделение средств для поддержки импортозамещения происходит в форме субсидирования и софинансирования исследований, а также предоставления грантов и преференций при государственных закупках [3].

Осенью 2014 года правительство России приняло программу поддержки инвестпроектов, которые реализуются на территории страны на основе проектного финансирования [4]. Целью программы является увеличение объемов кредитования организаций реального сектора экономики страны на долгосрочных и льготных условиях. Эти льготы получают инвестиционные проекты, стоимость которых находится на уровне от 1 млрд руб. до 20 млрд руб. Однако следует учитывать, что не меньше 20 % стоимости проекта заемщик обязывается заплатить самостоятельно. Уполномоченный банк предоставляет предприятию целевой заем в российских рублях под 9 % годовых. Причем Банк России возместит средства, затраченные банками на предоставленные кредиты.

Государством предусмотрены определенные гарантии по кредитам, которые предоставляет государство в рамках реализации программы. Данные гарантии можно получить по кредитам на срок от 3 до 20 лет, в объеме до 25% от обязательств заемщика. Объем средств, выделяемых государством в данном году составляет порядка 60 млрд руб. [5].

Аналогичным методом, которым государство финансово поддерживает импортозамещение, является выделение предприятиям, реализующим проекты по импортозамещению, целевых займов за счет средств федерального бюджета. С августа 2014 года действует Фонд развития промышленности, основной задачей которого является финансирование проектов еще на предпроизводственной стадии. Этот Фонд предоставляет заем промышленным предприятиям на срок от 5 до 7 лет под 5 % годовых [3].

Достаточно новое для российского права понятие «специальный инвестиционный контракт» или СПИК, указано во вступившем в силу Федеральном законе «О промышленной политике в Российской Федерации» [6]. СПИК – это особая форма сотрудничества инвесторов и государства, которые желают создать новое или модернизировать старое производство промышленной продукции в РФ. При заключении

СПИК органы власти обязаны предоставить инвесторам определенные налоговые льготы, а также льготы по уплате таможенных платежей, даются гарантии по ограждению от неблагоприятных изменений в законодательстве на срок действия контракта.

Перечень инструментов государственной поддержки в сфере импортозамещения постоянно расширяется. В мае 2015 года правительством России было одобрено предложение о смягчении налоговой нагрузки для вновь создаваемых предприятий. Данный законопроект дает право субъектам РФ снижать на свое усмотрение налоги для участников региональных инвестпроектов. (до 10 % налог на прибыль организации в региональный и до 0 % в федеральный бюджет).

В ходе исследования процессов импортозамещения в России, были выявлены следующие меры поддержки по их реализации:

- жесткая стандартизация государственных закупок;
- субсидирование и софинансирование исследований;
- поддержка инвестиционных проектов на основе проектного финансирования;
- предоставление гарантий по кредитам;
- возможность заключения специального инвестиционного контракта;
- снижение налоговой нагрузки для вновь создаваемых предприятий.

Однако следует отметить, что реализация государственных планов по импортозамещению постепенно, но выполняется. Так, в российской металлургии проведена коренная реконструкция рельсопрокатного производства – введены в эксплуатацию современные универсальные рельсобалочные станы, в частности на ПАО «ЧМК». Данный проект является примером реализации российских программ импортозамещения.

В целом, инвестиции в проект по строительству универсального рельсобалочного стана составили порядка 32,1 млрд руб. В таблице 1 представлены все затраты в проект УРБС.

С учетом масштаба инвестиций в проект, предприятие нуждалось в привлечении значительных кредитов.

В таблице 2 представлены банки, предоставившие средства ПАО «ЧМК».

Таблица 1

Затраты на реализацию проекта строительства УРБС ПАО «ЧМК» [7]

Показатель	Значение показателя
------------	---------------------

	млрд руб.	млн долл. США (курс на 18.02.2009)	доля, %
Всего затраты, в т.ч. на	32,1	900	100,0
технологическое оборудование, в т.ч.	12,0	337	37,38
на основное оборудование УРБС	10,5	295	32,71
на оборудование закалки	1,5	42	4,67
строительно-монтажные работы	13,3	373	41,43
технологическую оснастку	0,5	14	1,56
подготовку цеха	1,0	28	3,12
Сталеплавильный комплекс, в т.ч.	5,3	148	16,51
на МНЛЗ – 4	5,0	140	15,58
на АКП – 3	0,3	8	0,93

Таблица 2

Источники финансирования проекта ПАО «ЧМК»

Показатель	Значение показателя		
	млрд руб.	млн долл. США (курс на дату 18.02.2009)	доля в общем объеме инвести- ций, %
Всего инвестиции, в т. ч.	22,2	621,6	100,00
ОАО «Газпромбанк»	7,8	219,4	35,14
«BNP Paribas S.A.»	4,8	134,9	21,62
«UniCredit Corporate Banking S.p.A.»	4,2	116,9	18,92
«Minmetals Engineering»	5,4	150,4	24,32

ОАО «Газпромбанк» является основным кредитором – его транш составляет 219,4 млн долл. США (35,14 % всего финансирования) и направлен на инвестиционное финансирование проектных, строительно-монтажных работ. Транш Газпромбанка обеспечен 100% рефинансированием в рамках кредитного соглашения с Экспортно-импортным Банком Китая. Страховое покрытие кредитных рисков в рамках синдицированного кредита обеспечивают три национальных экспортных агентства: SACE (Италия), Euler Hermes (Германия) и SINOSURE (Китай) [7].

С таким количеством затрат и инвестиций в проект строительства УРБС особое значение имеет привлечение каких либо дополнительных мер поддержки, которой может служить, уже названное выше, заключение СПИК, что и было предложено в результате проведенного исследования.

При заключении подобного контракта предприятие получит налоговые льготы: освобождение от налога на имущество, снижение ставки налога на прибыль от продажи продукции, произведенной в рамках инвестпроекта, до 13,5 % (13,5 % в региональный и 0 % в феде-

ральный бюджет). Так же будет снижена ставка по налогу на имущество до 0 %. Благодаря заключению СПИК ПАО «ЧМК» будет ограждено от изменений в налоговом законодательстве, что является неоспоримым преимуществом.

Так же будет предоставлена льгота по амортизации в отношении имущества, которое было произведено в результате реализации специнвестконтракта. К этому имуществу может применяться повышенный коэффициент 2.

При использовании всех преимуществ, которые рекомендованы предприятию в рамках программ государственной поддержки импортозамещения, комбинат увеличит чистую прибыль.

Проведенное исследование показало, что использование мероприятий государственной поддержки выгодно как для предприятий, так и для государства. С развитием политики и инструментов импортозамещения в РФ положено начало глобальной компании, которая направлена на обеспечение внутреннего спроса страны и расширение экспорта при помощи отечественного производства.

Литература:

1. Официальный сайт Федеральной Таможенной Службы [Электронный ресурс: <http://www.customs.ru/index.php> (дата обращения 11.05.2017)].
2. Правительство России // Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 328 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности" – [Электронный ресурс: <http://government.ru/docs/11912/> (дата обращения: 11.05.17)].
3. Гарант.ру // Политика импортозамещения в России: от слов к делу – [Электронные ресурс: <http://www.garant.ru/article/630000/> – дата обращения 12.05.17)].
4. Правительство России // Постановление Правительства РФ от 11 октября 2014 № 1044 «Об утверждении Программы поддержки инвестиционных проектов, реализуемых на территории РФ на основе проектного финансирования» – [Электронный ресурс: <http://government.ru/media/files/HAyAUgamxTo.pdf> (дата обращения: 12.05.17)].
5. КонсультантПлюс // Федеральный закон от 19.12.2016 № 415-ФЗ "О федеральном бюджете на 2017 год и на плановый период 2018 и 2018 годов" – [Электронный ресурс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209150/ (дата обращения: 12.05.17)].
6. Гарант.ру // Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 488-ФЗ "О промышленной политике в Российской Федерации" – [Электронные ресурс: <http://base.garant.ru/70833138/> – (дата обращения 13.05.17)].

7. Мечел. Пресс-релизы. – [Электронный ресурс:
http://www.mechel.ru/press/press?page=1&fnid=68&fxsl=view_soc.xsl&newWin=0&nm=120873&oo=1&rid=25062 (дата обращения 13.05.17)].

Кубышкина Е.С.,

студент
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: kubyshka96@mail.ru

Научный руководитель: Шмелева Н. В.,

доц., к. э. н.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: nshmeleva@misis.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОГРАММ КРЕДИТОВАНИЯ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ НА ПРИМЕРЕ ПАО БАНК ЗЕНИТ

***Аннотация:** В статье рассматриваются использования банковского кредитования эколого-экономических проектов на малых металлургических предприятиях, приведен анализ участия банка Зенит в кредитовании малых предприятий в сравнении с рядом других банков, даны рекомендации по совершенствованию программ кредитования.*

***Ключевые слова:** эколого-экономический проект, банковский кредит, металлургия, Банк ЗЕНИТ, льготное кредитование, малые предприятия, программы 6,5%, кредит под залог интеллектуальной собственности*

Kubyshkina E.S.,

student
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
email: kubyshka96@mail.ru

Scientific adviser: Shmeleva N. V.,

Associate Professor of Economics Department NUST "MISiS", PhD
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
email: nshmeleva@misis.ru

THE IMPROVEMENT OF LENDING PROGRAMS FOR ENVIRONMENTAL-ECONOMIC PROJECTS BASED ON THE EXAMPLE OF PJSC BANK ZENIT

***Annotation:** The article discusses the use of bank lending for environmental-economic projects at small metallurgical enterprises, analyzes Bank ZENIT's participation in lending to small enterprises in comparison with a number of other banks, and provides recommendations for improving lending programs.*

***Keywords:** environmental-economic project, bank credit, metallurgy, Bank ZENIT, preferential loans, small enterprises, programs 6,5 %, loan secured by intellectual property*

В литературе под эколого-экономическим проектом понимается программа действий по реализации некоторого социально-экономического замысла, в которой обязательно предусмотрены эффективные решения по охране окружающей среды, сокращению вредных выбросов и рациональному использованию природных ресурсов. [1, с. 7]

Осуществление эколого-экономических проектов предприятиями различных отраслей, в том числе и металлургических, в настоящее время выходит на приоритетный уровень. При этом выделяются следующие направления вложений в экологию:

- внедрение экологически чистых и ресурсосберегающих технологий;
- замена вредных химических соединений, используемых в технологиях, на экологически безопасные;
- снижение вредных выбросов, путем улавливания, очистки и использования замкнутых безотходных технологий;
- разработка и использование технологий по утилизации и переработке отходов.

Особенно остро экологические проблемы стоят перед металлургическими предприятиями, которые являются лидерами по уровню выбросов вредных веществ в атмосферу и водоемы, образованию твердых отходов. Однако для реализации масштабных экологических проектов в металлургии нужны деньги и, как показывает опыт, не малые.

В работе Яшалова Н.Н. [2, с. 55] рассматриваются следующие внебюджетные источники инвестиций в природоохранную деятельность:

- собственные средства предприятий;
- кредитные ресурсы;
- средства международных финансовых фондов и программ.

Автор отмечает, что вложение собственных средств в экологию могут позволить только крупные конкурентоспособные отечественные компании. К недостаткам кредитных ресурсов, автор относит сложность процедуры кредитования и высокие процентные ставки. Кроме того, кредиты выдаются в незначительных размерах и только на проекты, которые быстро окупаются, поэтому долгосрочные инвестиционные программы практически невозможны.

Решение видится в том, чтобы организовать систему кредитования комплексной природоохранной деятельности промышленных предприятий в России так, чтобы предприятию было выгодно проводить природоохранные мероприятия, а банкам - выдавать необходимые

кредиты. При этом банки будут охотно выдавать такие кредиты при условии полной компенсации средств, затраченных банками на выдачу льготных кредитов, или получении банками существенных налоговых льгот, гарантировать которые может только государство.

Статьей 24 закона РФ «Об охране окружающей природной среды» предусмотрена возможность льготного кредитования предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, достаточно эффективно осуществляющих природоохранную деятельность. В 2016 году Министерство природных ресурсов и экологии РФ начало консультации с финансово-кредитными организациями о возможной поддержке технологических и экологических реформ на российских предприятиях.

Рассмотрим возможности получения банковского кредита на эколого-экономический проект в области металлургии. Среди металлургических предприятий в последнее время широкое развитие получили мини- и микроразоводы по выплавке стали, которые функционируют по неполному металлургическому циклу и основаны электродуговым способе производства. Большинство мини и микро металлургических заводов работают на вторичном сырье, поэтому их следует отнести к эколого-экономическим проектам.

По данным Центрального банка России [3, Электронный ресурс: <https://www.cbr.ru/statistics> (дата обращения: 15.03.2017)] объем кредитования предприятий металлургического производства и производства готовых металлических изделий в 2016 году несколько снизился. Данное снижение, с одновременным увеличением доли кредитов, выданных в рублях, до уровня 70%, отображено на рисунке 1.

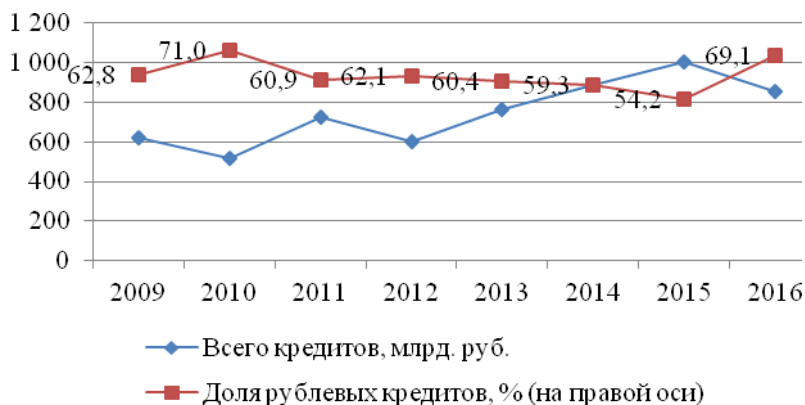


Рис. 1. Объем кредитования предприятий металлургического производства и производства готовых металлических изделий в России на конец года, млрд. руб.

Среди программ инвестиционного кредитования особый интерес представляет собой сфера кредитования предприятий среднего и малого бизнеса. В 2016 году ощущалось увеличение интереса со стороны малого бизнеса к кредитному финансированию. На рисунке 2 приведены данные центрального банка России о банковских кредитах, выданных малым и средним предприятиям (МСП) России в целом и доли рублевых кредитов в кредитном портфеле МСП.

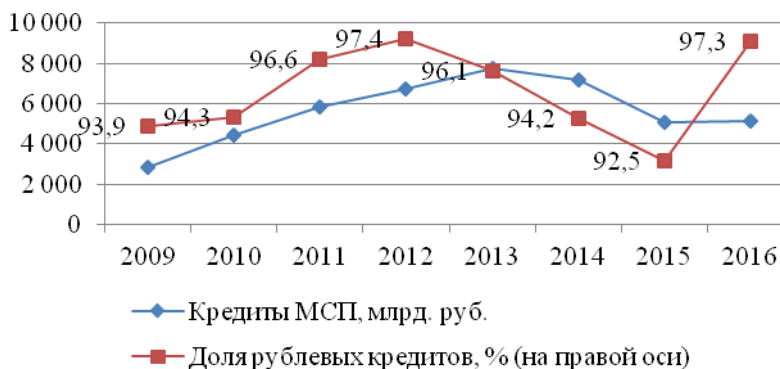


Рис. 2. Объем кредитования предприятий малого и среднего бизнеса в России, млрд. руб.

Рост портфеля кредитов малому и среднему бизнесу связывают с реализацией программы, разработанной Корпорацией содействия малому предпринимательству совместно с Минэкономразвития России и Банком России, по которой кредиты представляются субъектам МСП по процентной ставке на уровне до 10,6% годовых для малых предприятий, и до 9,6% годовых - для средних предприятий. Кредитные организации, предоставляющие финансирование предпринимателям по программе, получают возможность получения кредитов в Банке России по ставке 6,5% годовых, поэтому Программа получила второе название «Шесть с половиной». Банки участники этой программы должны иметь долю кредитов МСП не менее 15% портфеля с капиталом от 50 млрд. до 100 млрд. рублей. Одним из 30 участников этой программы является Банк ЗЕНИТ, который позиционирует себя в качестве инвестиционного банка.

В таблице 1 приведены результаты сравнения кредитов, выданных юридическим лицам, некоторыми участниками программы 6,5 %

за 2016 год, причем сравнение проводилось без учета таких гигантов как Альфа-Банк, Сбербанк России и некоторых других.

Из данных таблицы 1 видно, что Банк ЗЕНИТ проигрывает 4 участникам программы: банку «Юникредит», банку «Райффайзен», банку «Санкт-Петербург» и банку ВТБ 24, как по объему портфеля, так и по темпам его роста.

Таблица 1

Показатели портфеля кредитов юридическим лицам некоторых участников программы 6,5%

Банк	Объем выданных кредитов, млн руб.		Прирост		Превышение над значением показателя по банку Зенит	
	Март 2016	Март 2017	млн руб.	%	Март 2016	Март 2017
ЗЕНИТ	135487	122555	-12932	-9,5	1	1
Юникредит-банк	508653	506937	-1717	-0,3	3,8	4,1
Райффайзенбанк	318274	319713	1439	0,5	2,3	2,6
Банк Санкт-Петербург	226037	222521	-3515	-1,6	1,7	1,8
ВТБ 24	172240	176794	4554	2,6	1,3	1,4
Возрождение	97217	100648	3432	3,5	0,7	0,8
Абсолют	92293	77630	-14663	-15,9	0,7	0,6
Кубань кредит	36002	35490	-512	-1,4	0,3	0,3
«Банк Интеза»	23032	23139	106	0,5	0,2	0,2
Запсибком-банк	22506	22229	-278	-1,2	0,2	0,2
Банк Казани	7501	7939	438	5,8	0,1	0,1
«НБД-Банк»	5568	5756	188	3,4	0,04	0,05

Данные о размерах и темпах роста портфеля кредитов, выданных предприятиям малого и среднего бизнеса в банке «Зенит», приведены таблице 2.

Таблица 2

Портфель кредитов МСП банка «Зенит» и темпы его роста

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Объем портфеля, млрд. руб.	1,3	3,5	5,7	7,4	8,3	11
Темпы роста, %		260,0	162,6	130,0	111,8	133,0

Как видно из таблицы 2, в 2014 и 2016 годах, и особенно в 2015 году, темпы роста этого портфеля замедлились.

Таким образом, становится очевидным, что стратегия кредитования физических лиц и, в частности, стратегия кредито-

ния малого бизнеса в банке «Зенит» нуждается в существенной модернизации.

Наряду со стандартной рекомендацией по упрощению процедуры представления кредита и оптимизацией процедур оценки риска кредитования, перспективным направлением представляется более широкое участие банка в совместном или «синдицированном кредите», что позволит решить проблему недостаточного уровня капитализации для кредитования крупных инвестиционных процессов, а также проблему «длинных кредитов».

Вместе с тем при кредитовании эколого-экономических проектов в области металлургии, в основе которых лежат новые технологии, можно рекомендовать банку использовать в стандартном залоговом кредитовании нестандартных видов залогов. Так можно предложить к внедрению программу «Кредит под залог интеллектуальной собственности» (Интелкредит), в которой могут принять участие организации, обладающие официально зарегистрированным правом на такие результаты интеллектуальной деятельности, как изобретения, полезные модели, промышленные образцы, компьютерные программы, базы данных и т.д. Использование интеллектуальной собственности в качестве залога выгодно и банку, и заемщикам, поскольку оно повышает кредитоспособность и ликвидность предприятий, особенно тех, которые реализует новые высокочрезвычайно инновации, к которым чаще всего и относятся эколого-экономические проекты. Используя такие виды залогов, банки принимают более активное участие в инвестировании новых креативных производств, привлекают больше заемщиков и, следовательно, повышают свою прибыльность.

Эколого-экономические проекты требуют больших инвестиций, источниками которых могут выступать собственные средства предприятий, бюджетные и внебюджетные средства, в том числе и банковские кредиты. Эффективная система кредитования эколого-экономических проектов в России заработает только в том случае, если предприятию станет выгодно проводить природоохранные мероприятия, а банкам - выдавать льготные кредиты на такие мероприятия, что в первую очередь определяется природоохранной стратегией государства. Вместе с тем важна и используемая банками стратегия кредитования предприятий, которая позволяет банку принимать участие в эффективных эколого-экономических проектах, в частности при кредитовании высокотехнологических металлургических проектов банк может использовать в качестве залогового обеспечения, принадлежащую предприятию-заемщику интеллектуальную собственность.

Литература:

1. Дмитриев М.Н., Иванов А.В. Инвестиции в эколого–экономические проекты. Учебное пособие, Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, Нижний Новгород – 2012 г.
2. Яшалова Н.Н. Источники финансирования экологических проектов /Институт менеджмента и информационных технологий. г. Череповец – 2012 г.
3. Официальный сайт Центрального Банка России. [Электронный ресурс: <https://www.cbr.ru/statistics> (дата обращения: 15.03.2017)].

Кузнецова А.А.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Бобошко Д.Ю.,
к.э.н., доц.

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: alexnataly96@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АНАЛИЗА ОЦЕНОЧНЫХ И УСЛОВНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы по совершенствованию системы ведения бухгалтерского учета оценочных и условных обязательств на примере компании АО «РИТЭК». В работе были осуществлены теоретический анализ методологии ведения бухгалтерского учета резервов в соответствии с международными и российскими стандартами и практическое рассмотрение бухгалтерского учета оценочных обязательств на примере промышленного предприятия; выявлены недостатки и существующие проблемы бухгалтерского учета, а также предложены рекомендации по совершенствованию учета в разрезе данных обязательств компании.*

***Ключевые слова:** резервы, оценочные обязательства, условные обязательства, международные стандарты финансовой отчетности, бухгалтерская финансовая отчетность*

Kuznetsova A.A.,

National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia

Scientific advisor: Boboshko D.Y.,

Ph.D. in Economics, assoc. prof.
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: alexnately96@mail.ru

IMPROVEMENT THE ACCOUNTING SYSTEM OF ESTIMATED AND CONTINGENT LIABILITIES

***Abstracts:** The article presents the main results of scientific research related with the improvement accounting system estimated and contingent liabilities by the example of JSC «RITEK». This work contains data about a theoretical analysis the methodology of accounting reserves in accordance with international and Russian standards and practical consideration accounting system on the example of industrial company. Moreover, were identified existing problems in reserves' accounting and proposed recommendations, which lead to development accounting system in the context of estimated and contingent liabilities.*

***Keywords:** backlog, estimated liabilities, contingent liabilities, international financial reporting standards, accounting financial reporting*

Актуальность тематики исследования учета оценочных и условных обязательств обусловлена тем, что их величина оказывает непосредственное влияние на расчеты показателей финансового состояния компании и достоверность бухгалтерской финансовой отчетности. Для аппарата управления данные о финансовом положении являются основанием для принятия решений, касающихся будущей стратегии развития фирмы. А для инвесторов информация о состоянии компании, в особенности значения показателей финансовой устойчивости, платежеспособности и деловой активности необходимы для принятия решений о выгодности вложений и исключения рисков потерь своих активов. Поскольку для обеспечения устойчивого развития предприятиям необходимо привлекать дополнительные инвестиции важность составления качественной и достоверной отчетности увеличивается.

С другой стороны, правильная и достоверная оценка резервов является острым вопросом по причине существования определенных бизнес-рисков, которые могут оказать влияние на финансовый результат деятельности фирмы при переквалификации оценочных обязательств в реально существующие.

Объектом исследования было выбрано Акционерное Общество «Российская инновационная топливно-энергетическая компания» (далее АО «РИТЭК»), которое является нефтедобывающим предприятием Группы компаний ПАО «ЛУКОЙЛ». Основная деятельность компании - разработка новых нефтяных месторождений и добыча нефти. Соответственно важность совершенствования системы бухгалтерского учета оценочных обязательств обусловлена спецификой промышленной деятельности компании, так как у нее возникают обязательства в связи с ликвидацией поисковых активов и восстановлением окружающей среды.

Согласно Учетной политике предприятия обязательства по ликвидации активов капитализируются в стоимости активов. Оценка вышеуказанных обязательств подлежит ежегодному пересмотру, поскольку изменяются средняя оценочная стоимость затрат, сроки ликвидации месторождений, коэффициенты инфляции и ставки дисконтирования.

Для наиболее достоверного отражения оценочных обязательств в связи с ликвидацией активов и восстановлению окружающей среды в компании корректировки величин данных обязательств относятся на стоимость соответствующих активов (капитализируемых в стоимость активов оценочных обязательств). Капитализированные в стоимости активов оценочные обязательства по ликвидации поисковых активов и восстановлению окружающей среды отображаются в бухгалтерском балансе в составе прочих внеоборотных активов. [1, стр. 18]

На конец 2015 года данные активы возросли в два раза в основном за счет изменения расчетной оценки обязательств в сторону увеличения на 64 % относительно стоимости предыдущего года. Поскольку это достаточно весомое изменение компании стоит более точно предусматривать возможные причины корректировок величины долгосрочных оценочных обязательств. Одновременно, величина оценочных обязательств по ликвидации активов возросла из-за изменений приведенной стоимости и расчетной оценки обязательств.

Получается, что от расчетной оценки величины долгосрочных обязательств зависит не только сумма обязательств компании, но и сумма активов, используемая в расчетах коэффициентов эффективности использования внеоборотного капитала.

Здесь необходимо уделить особое внимание вопросу оценки ставок дисконтирования, которая по существу также является оценочным значением. Таким образом, оценка величины обязательств ставится в зависимость от профессионального суждения бухгалтера относительно

выбора и определения таких ставок. Т.е. неправильное определение ставок дисконтирования ведет к снижению надежности бухгалтерской информации. [2]

Для минимизации субъективности бухгалтерской оценки следует принимать ставку дисконтирования равной фактической ставке дисконтирования по аналогичным обязательствам организации, а при их отсутствии – средней фактической ставке по обязательствам организации в той же валюте.

Не менее важную роль следует уделять вопросу оценки краткосрочных оценочных обязательств компании на оплату отпусков и годовые премиальные выплаты.

Ряд проблем бухгалтерского учета оценочных и условных обязательств возникает для компаний, формирующих отчетность не только по РСБУ, но и по МСФО, поскольку в международных стандартах содержатся значимые расхождения.

До сих пор в России нет аналога МСФО 19 «Вознаграждения работникам», который определяет правила признания и оценки различных видов вознаграждений работников, не совпадающие с требованиями российских правил учета. Например, в российской методологии нет разграничения на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения. Все вознаграждения работников считаются краткосрочными обязательствами и не дисконтируются, поэтому возникают трудности при определении величин обязательств по вознаграждениям для компаний, активно внедряющих программы долгосрочного премирования сотрудников. Аналогично среди российских стандартов не существует правил, описывающих методики учета обязательств по пенсионным планам, хотя крупные предприятия начинают постепенно внедрять собственные программы негосударственного пенсионного обеспечения своих сотрудников.

Также, в российской практике не определен отдельный порядок расчета сумм резерва по отпускам, а их величина определяется организацией самостоятельно на основе имеющихся фактов хозяйственной жизни и опыта в исполнении аналогичных обязательств. Речь опять же идет о субъективности бухгалтерской оценки обязательств, которая приводит к завышению или занижению сумм начисленных обязательств и искажению данных отчетности.

В научной работе был произведен анализ эффективности признания краткосрочных оценочных обязательств в АО «РИТЭК», который осуществлялся в несколько этапов:

1. Структурный анализ величины оценочных обязательств в общей структуре баланса;
2. Анализ динамики и тенденций изменения величин оценочных обязательств;
3. Анализ оборачиваемости краткосрочных оценочных обязательств;
4. Расчет коэффициентов используемости оценочных обязательств компании. [3, стр. 93]

В таблице представлены данные изменений величин краткосрочных обязательств АО «РИТЭК» за 2015 года.

Таблица

Изменения краткосрочных обязательств, тыс. руб.

Наименование оценочного обязательства	Остаток на начало года	Признано	Погашено	Остаток на конец периода
на оплату отпусков	178 761	417 704	(389 819)	206 646
на годовые премиальные выплаты	12 258	349 785	(178 009)	184 034
прочие	82 912	17 560	(75 510)	24 962

Из данных в таблице можно заметить наглядную переоценку годовых премиальных выплат и тенденцию увеличения остаточных на конец периода сумм обязательств на оплату отпускных.

Результаты анализа эффективности использования краткосрочных оценочных обязательств подтвердили суждение о большом излишке начисленных и неиспользованных обязательств на оплату отпусков и годовые премиальные выплаты. Данный анализ осуществлялся при помощи расчета коэффициента использования краткосрочных резервов, определяемого по формуле:

$$K_{исп} = S_{исп} / S_{оцоб}, \quad (1)$$

Где $K_{исп}$ - коэффициент использования оценочного обязательства;
 $S_{исп}$ - сумма оценочных обязательства, использованных за анализируемый период;

$S_{оцоб}$ - сумма признанных оценочных обязательств на начало анализируемого периода и начисленных в течение анализируемого периода.

Для АО «РИТЭК» коэффициент использования краткосрочных резервов равен: $K_{исп} = 0,61$

Значение данного коэффициента говорит о том, что около 40% признанных краткосрочных резервов компании не были погашены в отчетном периоде и их величина увеличивает совокупную величину

краткосрочных обязательств компании, отражаемую в бухгалтерской финансовой отчетности.

Для совершенствования системы бухгалтерского учета краткосрочных оценочных обязательств АО «РИТЭК» предложены корректировки учетной политики, основанные на принципе сближения российских и международных стандартов. Рекомендуется сбить порядок создания и последующего учета суммы резервов по отпускам и премиальным выплатам в соответствии с МСФО и действующими требованиями к оценочным обязательствам по РСБУ, а также разработать единую методику расчета, описывающую порядок расчета сметы заработной платы и формулы расчета.

В учетной политике компании по РСБУ необходимо указать, что «Общество признает ожидаемые затраты на выплату обязательства по отпускам используя накопительную схему в том периоде, когда работники оказывают услуги, увеличивается обязательство, на которое эти работники имеют право. По состоянию на каждую отчетную дату, у работников есть право на получение неиспользованной части отпуска за период времени, отработанный в отчетном году. Корректировка обязательств с соответствующим начислением/списанием затрат осуществляется за каждый отчетный период для отражения текущих зарплаток и недель причитающего неиспользованного отпуска. Обязательство включает в себя сумму по неиспользованным отпускам, которые могут переноситься на следующий период.»

Рекомендуется также изменить порядок начисления процентов в резерв. Следует формировать оценочные обязательства не ежеквартально, а ежемесячно.

Также для минимизации возможных будущих финансовых рисков было предложено применение единой методологии расчета оценочных обязательств по судебным разбирательствам и налоговым рискам для целей РСБУ и МСФО. На данный момент в Учетной политике компании не определен отдельный порядок расчета суммы резерва по налоговым рискам, вследствие чего при трансформации отчетности существует вероятность корректировки начисленного обязательства, которая влияет на достоверность бухгалтерской финансовой отчетности.

Рекомендуемые изменения учетной политики позволят компании не только более достоверно отображать данные бухгалтерской финансовой отчетности, но и повлекут за собой изменения в расчетах показателей финансового состояния.

Подводя общий итог, нужно отметить, что на данный момент сохраняются проблемы в методиках учета оценочных и условных обяза-

тельств и в правилах признания данных видов обязательств. Для повышения достоверности бухгалтерской финансовой отчетности и обеспечения более эффективных методов учета оценочных резервов отечественным компаниям нужно формировать учетную политику в направлении сближения способов ведения бухгалтерского учета с МСФО.

Литература:

1. Аудиторское заключение АО «РИТЭК» за 2015 год
2. Рекомендация Фонда «НРБУ «БМЦ» «Ставка дисконтирования» от 11.09.2015 № 65
3. Чумаченко М.И. Анализ величины оценочных обязательств как завершающий этап комплексной системы учета оценочных обязательств организации // Приволжский научный вестник. 2016. №8 (60) С.90-95.

Кузьмина А.А.,

студент
Национальный Исследовательский Технологический Университет
«МИСиС»

Научный руководитель: Сидорова Е.Ю.,

д.э.н., проф.
г. Москва, Россия
e-mail: kuzminaleks1@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЗА СЧЕТ СОКРАЩЕНИЯ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НА ПРИМЕРЕ АО «ВПО «ТОЧМАШ»)

***Аннотация:** В статье затронуты основные причины потерь рабочего времени на промышленных предприятиях и значимость их сокращения. По результатам научно-исследовательской работы представлены решения проблемы простоев производства в качестве предложенных мероприятий для повышения эффективности рабочего дня работающих.*

***Ключевые слова:** результаты научно-исследовательской работы, машиностроение, производительность труда, сокращение потерь рабочего времени, разработка мероприятий.*

Kuzmina A.A.,

Student
National University of Science and Technology «MISIS»

Scientific adviser: Sidorova E.U.,

of Science (Economics), Professor
Moscow, Russia
e-mail: kuzminaleks1@mail.ru

INCREASING THE PRODUCTIVITY OF LABOR FOR THE ACCOUNT OF REDUCING THE LOSS OF WORKING TIME ON THE EXAMPLE OF JSC «VPA «TOCHMASH»)

***Abstract:** The article touches upon the main reasons for the loss of working time in industrial enterprises and the significance of their reduction. Based on the results of the research work, solutions to the problem of production downtime are presented as proposed measures to improve the efficiency of the working day of employees.*

***Keywords:** results of research work, engineering, labor productivity, reduction of losses of working time, development of measures.*

В настоящее время в условиях сильной конкуренции предприятиям для эффективного существования необходимо регулярно совершенствовать структуру и организацию в целом.

Непрерывность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов напрямую зависит от эффективного использования персонала предприятия. При этом выпуск продукции зависит не только от численности работающих, но и от количества времени, затраченного на производство труда. Значимость данного вопроса заключается в стремлении каждого предприятия увеличить производительность труда, имея некие препятствия в виде потерь рабочего времени. За счет устранения данных потерь рабочего времени сократятся простои процесса производства или рабочее время будет более эффективно использоваться, в следствие это приведет к росту производительности труда.

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени.

В качестве объекта исследования было выбрано предприятие Акционерное Общество «Владимирское Производственное Объединение «Точное машиностроение» (АО «ВПО «Точмаш») – многопрофильная организация, занимающаяся [1]:

- 1) Производство специального оборудования для атомной отрасли.
- 2) Оборудование для атомных станций.
- 3) Оборудование для хранения отработавшего ядерного топлива (ОЯТ).
- 4) Производство прочих товаров.
- 5) Приборы учета энергоресурсов.

Исследуя его финансовое положение, удалось определить, что предприятие находится в критическом состоянии, так как оно не может формировать запасы и покрывать затраты ни за счет собственных средств ни за счет заемных. При анализе финансовой устойчивости предприятия было установлено, что предприятие не в состоянии стабильно оплачивать текущие счета, что говорит о высоком финансовом риске. Предприятие в 2015 году обладает избытком заемных средств по отношению к собственным средствам предприятия.

АО «ВПО «Точмаш» состоит из цехов, разделенных по направлениям производства, которые фактически являются их специализаци-

ей. В рамках данной работы анализ производительности труда и использования фонда рабочего времени проводится на механосборочном и заготовительном цехе.

Для выявления резервов роста производительности труда был использован один из методов непосредственного наблюдения – фотография рабочего дня, которая проводится с целью выявления причин потерь и непроизводительных затрат времени с последующей разработкой мероприятий по их устранению.

Результаты ФРД (потери рабочего времени):

1) На оборудовании отсутствовало: оправка, планшайба, полуцентр. Фреза не соответствовала для обработки жаропрочных сплавов.

2) Изготовление детали проходит меньше операций, чем необходимо по техническому процессу

3) Оборудование, налаженное на определенную деталь, простаивало из-за отсутствия режущего инструмента

4) По техническому процессу изготовление деталей происходит на ненадлежащем оборудовании

5) Большая продолжительность обслуживания рабочего места и подготовительно-заключительных работ. Относительно основных рабочих, то у них другой ряд инструментов, но также нет рациональной и более систематичной раскладки оборудования. Из-за этого период подготовки и обслуживания рабочего места увеличивается.

В ходе работы было установлено то, что необходимо сократить время на подготовительно-заключительные работы и обслуживание рабочего места, а также потери по организационно-техническим причинам (отчасти влияющие на непроизводственные потери).

В качестве мероприятия по повышению производительности труда предложена система организации эффективного рабочего пространства, известная как «5С».

Данная методика состоит из пяти шагов [2]:

1. Сортировка. Предполагает определение нужных и ненужных предметов на рабочем месте. К категориям ненужных предметов относятся все неисправные, излишние, неиспользуемые предметы. При этом реализация данного шага предусматривает удаление с рабочего места ненужных предметов, мусора, комплектование необходимым инструментом, оснасткой. При этом лишние предметы не выбрасываются, к ним применяются действия, позволяющие извлечь выгоду: их передают в другое подразделение, продают, сдают

в металлолом, дарят сотрудникам и только в крайнем случае выбрасывают или утилизируют.

2. Создание своих мест. Все предметы, которые необходимы в работе, располагаются рациональным способом в пределах рабочего места. Ключевой критерий для размещения – частота использования: чем чаще – тем ближе к рабочему месту. Расстановка всех элементов рабочего места должна быть визуализирована с целью стандартизации размещения предметов, обеспечения их комплектности, быстроты поиска. Сотрудник может формировать бережное отношение к нему, что способствует эффективности реализации всей системы. К плоду собственного труда отношение работника более ответственное, нежели к решениям, которые навязаны извне.

3. Содержание в чистоте. На данном этапе предполагается разработка системных условий для поддержания порядка на рабочем месте. Ключевым инструментом на данном этапе является стандарт уборки, который также должен быть кратким и визуализированным. Данный стандарт задает периодичность уборки; определяет места, которые необходимо обслуживать; прописывает средства для выполнения действий по поддержанию порядка, ответственных и критерий порядка. При выработке таких стандартов руководству предприятия важно предпринять меры по обеспечению рабочих мест всем необходимым инвентарем.

4. Стандартизация. Четвертый шаг предполагает создание стандартов в рамках системы «5С», обеспечивающих сохранение полученного результата при организации эффективного рабочего пространства. Основное предназначение организационного стандарта – фиксация достигнутого порядка в визуализированной форме. Обычно данный стандарт «5С» – лист бумаги А4, на котором в виде фотографии или схемы зафиксировано расположение предметов на рабочем месте. А также присутствует таблица, описывающая режим и периодичность поддержания порядка. К стандарту можно отнести обозначенное надписью или контуром места предмета, любое иное визуальное средство, позволяющее определить правильное и рациональное расположение предметов.

Стандарт рабочего места должен располагаться так, чтобы быть под рукой и на виду у сотрудника, так как глядя на стандарт, человек будет приводить в порядок свое рабочее место.

5. Совершенствование и соблюдение. Замыкающий элемент, который обеспечивает, с одной стороны, системный подход к поддержанию установленного порядка, а с другой стороны,

выступающий движущей силой для развития системы. Основной инструмент соблюдения порядка – система аудитов, которые проводятся на разных уровнях и с разной периодичностью. Развитие достигается за счет системы подачи предложений, реализации улучшений на своем рабочем месте и работы в командах.

Для проведения аудита используют специальный опросник, в котором прописаны критерии оценки рабочего места на соответствие требованиям по «5С». Аудит может учитывать, как достижения отдельного сотрудника, так и общую работу всего цеха, подразумевать равномерность или разброс оценок по каждому участку. Важным организационным элементом пятого шага является график аудитов, который задает периодичность и порядок проведения этих мероприятий. График аудитов позволяет участникам процесса сориентироваться относительно формы очередной проверки и реализовать действия по поддержанию системы и обозначенное время.

Другим обязательным элементом этого этапа является экран по «5С», на котором обобщается и систематизируется вся информация по работе системы. На экране вывешиваются итоги аудитов, графики, указываются передовики и лучшие рабочие месяца.

Помимо описанных пяти шагов важными элементами системного подхода к организации рабочих мест являются подготовительно-заключительные этапы. Данные этапы предназначены для того, чтобы зафиксировать параметры текущего состояния процесса, реализуемого на данном рабочем месте. И обозначить достижения по итогам осуществления цикла. Эти действия позволяют оценить прогресс, рассчитать эффект от выполнения мероприятий. Для анализа параметром процесса и фиксации текущего состояния чаще всего используют хронометраж, который оценивает, как время на выполнение действий, так и время на поиск нужного инструмента, оснастки и т.п.

Представленная система из пяти шагов составляют системный подход, обеспечивающий эффективность, безопасность, качество процессов за счет организации рабочего места. При этом все шаги повторяются циклично и реализуются в каждом цикле в полном объеме. Убрав один элемент, достижение эффекта станет затруднительным или будет носить переменный характер.

Для того, чтобы система «5С» способствовала развитию производственной системы и сокращению затрат времени на обслуживание рабочего места, необходимо правильно понимать ее предназначение и роль в этом процессе. Любые действия по организации рабочего пространства должны быть направлены на рост производительности. Нет

смысла бороться за порядок на все 100% рабочего времени, так как в процессе выполнения производственных операций образуется стружка, пыль, другие загрязнения, используется инструмент и оснастка.

Благодаря внедрению системы «5С» предполагается, что:

- 1) потери по организационно-техническим причинам сократятся на 80%;
- 2) потери на непроизводительную работу сократятся на 20%;
- 3) время на подготовительно-заключительную работу сократится на 20%;
- 4) время на обслуживание рабочего места сократится на 30%.

После применения вышеуказанного предложения по снижению затрат рабочего времени, был представлен прогноз эффекта, полученного от них. Таким образом, экономия времени занятости основных и вспомогательных рабочих после внедрения мероприятий составила 9,21 % или 13 663,63 часов в год, что способствует увеличению времени основной работы, которое приведет к увеличению производительности труда. При этом было рассчитано снижение затрат на оплату труда почти на 2,25 миллиона рублей в год.

Литература:

1. Официальный сайт АО «ВПО «Точмаш» [Электронный ресурс: <http://www.vpotochmash.ru> (дата обращения: 05.05.2017)]
2. Баранов А., Нугайбеков Р. Развитие производственных систем: стратегия бизнес-прорыва – Изд-во: Издательский дом «Питер», 2015.
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов – 6-е изд. – М.: НОРМА, 2015.
4. Миронов М.Г., Загородников С.В. Экономика отрасли (машиностроение): Учебник. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2015.
5. Трусова Л.И., Богданов В.В., Щепочкин В.А. Экономика машиностроительного предприятия: Учеб.пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2011.

Леонова М.А.,

бакалавр менеджмента
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия,
e-mail: maria_leon19@mail.ru

Научный руководитель: Елисеева Е.Н.,

к.э.н., доц.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия,
e-mail: evgeniyae@mail.ru

ИННОВАЦИИ И РЕСУРСОБЕРЕЖЕНИЕ КАК ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

***Аннотация:** В статье рассматриваются экономический и экологический аспекты концепции устойчивого развития на примере металлургического предприятия. Представлены результаты оценки экономической эффективности применения инновационной технологии для снижения материалоемкости прокатного производства.*

***Ключевые слова:** ресурсосбережение, снижение материальных затрат, инновации, концепция устойчивого развития, экономика металлургической промышленности*

Leonova M.A.,

Bachelor of Science (Management)
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: maria_leon19@mail.ru

Scientific adviser: Eliseeva E.N.,

Ph.D in Economics, Associate Professor
National University of Science and Technology «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: evgeniyae@mail.ru

INNOVATION AND COST-EFFECTIVE USE OF RESOURCES AS FACTORS OF METALLURGICAL ENTERPRISE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

***Abstract:** The article considers the economic and environmental aspects of the sustainable development concept in the case of metallurgical enterprise. The article provides the economic efficiency estimation results of innovative technology application for decrease in material consumption of rolled steel production.*

***Keywords:** resource saving, reduction of material costs, innovations, the concept of sustainable development, the economy of the metallurgical industry*

Проблеме ограниченности природных ресурсов было посвящено множество научных трудов в 70-х годах XX века, данный вопрос также неоднократно обсуждался на конференциях международного уровня. Позднее в 1980-х годах под руководством ООН была сформирована программа Всемирной стратегии охраны природы, в которой впервые упоминалась концепция устойчивого развития. Сегодня под устойчивым развитием общества подразумевают согласованное взаимодействие по трем основным сферам: экологической, социальной и экономической [1, стр. 57].

На современном этапе развития предприятий промышленного комплекса России проблема устойчивого развития приобретает все большую актуальность. Нестабильная ситуация на макроэкономическом уровне, высокий уровень внутриотраслевой конкуренции, как на внутреннем, так и на внешних рынках вынуждают руководство ведущих компаний осуществлять поиск наиболее оптимальных методов использования материальных ресурсов предприятия [2, стр. 4].

Целью ресурсосбережения является увеличение прибыли путем реализации ресурсосберегающих мероприятий, сокращение энерго- и материалоемкости производства, оптимизация производственного и конструкторско-технологического цикла [3, стр. 96].

В процессе исследования основное внимание уделялось применению экономических методов управления ресурсосбережением, среди которых необходимо выделить следующие:

- планирование абсолютных производственных и экономических показателей с целью формирования ожидаемого уровня итоговых финансовых результатов компании;
- установление удельных норм расхода сырья и материальных ресурсов, потребляемых в процессе производства товаров и услуг, как способ оптимизации затрат;
- контроль достижения заявленных плановых показателей и осуществление факторного анализа с выявлением причин отклонений фактических показателей от плановых;
- регулярный мониторинг путей повышения эффективности производственной деятельности в части использования материальных ресурсов предприятия.

Отрасль черной металлургии в целом можно охарактеризовать как одну из наиболее ресурсоемких. Предприятия данного промышленного сектора отличаются высоким расходом железорудного сырья, добавочных и вспомогательных материалов на технологию, электроэнергию, природного газа и других источников энергии и топлива [4,

стр. 3]. Например, годовой расход электроэнергии электрометаллургического комбината полного цикла составляет около 3 600 млн кВт*ч, 70 % которого приходится на сталеплавильный передел. Расход природного газа для производства металлизированного продукта, используемого как основное сырье для выплавки, стали, составляет около 1 300 млн м³. Прокатное производство зачастую характеризуется высокими расходными коэффициентами стальной заготовки по причине дальнейших процедур поверхностной обработки: обточки, зачистки, полировки [5].

В этой связи одной из важнейших задач предприятий металлургической отрасли является разработка путей оптимизации технологического процесса, среди которых особую роль играет внедрение ресурсосберегающих технологий. При этом лидирующие предприятия отрасли в рамках решения данной задачи выбирают инновационный путь развития, внедряя новейшие технологии и оборудование в рамках стратегических инновационных инвестиционных программ, создавая, таким образом, весомые конкурентные преимущества на рынке [6, стр. 32].

Технологические инновации в промышленной сфере подразделяются на две группы, представленные на рисунке.

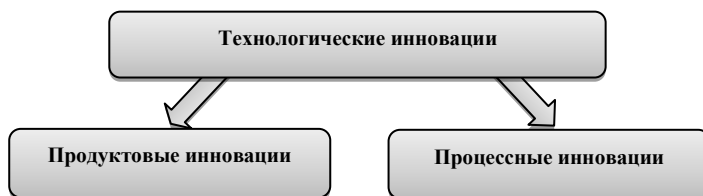


Рис. Виды технологических инноваций

Продуктовые инновации предполагают разработку и дальнейшее производство новых или значительно усовершенствованных продуктов. Процессные инновации подразумевают создание новых или совершенствование существующих методов производства продукции. Инновации такого рода основаны на внедрении в технологическую цепочку передового оборудования с целью снижения операционных издержек, оптимизации норм расхода сырья и материалов, а также повышения качества продукции [7, стр. 21].

Объектом исследования является предприятие металлургического сегмента промышленного комплекса России, основной продукцией которого является стальной сортовой прокат.

Производство сортового проката является одной из основных отраслей черной металлургии. Данная продукция востребована во многих секторах экономики, среди основных потребителей выделяют автомобильную промышленность, тяжелое машиностроение, строительную отрасль, военную, нефтегазовую и космическую промышленность. В этих отраслях применяется широкий сортамент сортового проката различных сечений и профилеразмеров, среди которых горячекатаный круг находит наиболее широкое применение.

Анализируемое предприятие является одним из крупнейших производителей стального высококачественного сортового проката круглого сечения, потенциал производственных мощностей оценивается в 1,3 млн т/год инженерной сортовой стали. Комбинат производит прокат в диапазоне от мелкого до крупного сорта диаметром от 12 до 190 мм.

В процессе исследования были решены следующие основные задачи:

- анализ текущего технологического процесса прокатного производства на предприятии;
- определение возможностей по повышению потенциала использования производственных ресурсов;
- выбор мероприятия, направленного на оптимизацию норм расхода сырья и материалов в производстве;
- расчет калькуляции себестоимости продукции, а также основных экономических показателей, характеризующих эффективность производственной деятельности предприятия до и после внедрения нового оборудования.

Процесс производства сортового проката на комбинате осуществляется на двух сортопрокатных станах. Крупносортный стан производит квадратную заготовку для переката профилем от 70-125 мм и круглый сортовой прокат в диапазоне диаметров 80-190 мм для реализации сторонним потребителям, а также квадратную заготовку для подачи на следующий передел – среднесортный стан, оснащенный двумя производственными линиями: среднесортной и мелкосортной. Продукцией данного передела является круглый сортовой прокат диаметром 12-30 мм в виде бунтов, а также прутки диаметром 30-80 мм.

В результате анализа рентабельности продукции комбината было установлено, что прокат среднесортной линии стана является одним из наиболее маржинальных видов продукции. Высокий уровень используемых в производстве технологий позволяет предприятию сохранять конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках за счет

высококачественной продукции данного передела. Тем не менее, при более детальном анализе технологической цепочки были выявлены резервы повышения эффективности в части использования материальных ресурсов – расход металла на прокат.

Текущая схема производства не предполагает специального оборудования для калибровки проката, вследствие чего удовлетворение требований потребителей по более высокой точности геометрических параметров и качеству поверхности проката осуществляется путем обточки на бесцентрово-токарном станке. Данный подход является неэффективным, поскольку приводит к увеличению расходного коэффициента заготовки для переката и, как следствие, отходов в виде обрезки. Также существуют значительные временные простои, затрачиваемые на перевалку при смене профилей, настройку допусков и прокатку первого пробного прутка.

Решением данных проблем является внедрение на участке среднесортной линии стана инновационного оборудования – редуционно-калибровочного блока, позволяющего производить круглый калиброванный прокат повышенной точности без дополнительной обточки.

Внедрение нового оборудования позволит полностью устранить временные затраты на перевалку за счет использования одной группы калибра для всего диапазона профилируемых проката. Новое оборудование также позволит автоматически выполнять перенастройку допусков по диаметру, в результате чего отсутствует необходимость в прокатке пробного прутка. Таким образом, после внедрения новой технологии калибровки проката за счет оптимизации рабочего времени стана существует дополнительная возможность повышения производительности среднесортной линии, а также ресурсосбережения за счет исключения дополнительной процедуры обточки.

Среди достоинств нового оборудования можно отметить относительно небольшое потребление электроэнергии, поскольку наблюдается меньшее расширение металла при воздействии валков на прутки с трех сторон, таким образом, затрачивается меньше энергии на нежелательный нагрев.

Оценка экономического эффекта от установки нового оборудования осуществлялась путем выполнения расчетов калькуляции себестоимости продукции стана до и после реализации проекта с учетом следующих параметров: снижение расходного коэффициента металла на прокат с 1,075 т/т до 1,035 т/т; увеличение производства продукции среднесортной линии на 28 % относительно текущих объемов производства за счет сокращения простоев; в себестоимости учитывались

дополнительные затраты на содержание нового оборудования. В результате проведенных расчетов произошло снижение полной удельной себестоимости реализованной продукции на 2,7 %, при этом снижение себестоимости заданного за счет уменьшения расходного коэффициента металла на прокат составляет 1,9 %.

Для комплексной оценки результатов внедрения предлагаемого инновационного решения были выполнены расчеты изменения основных экономических показателей деятельности предприятия, представленные в таблице.

Таблица

Изменение экономических показателей после реализации проекта, в процентах

Показатель	По переделу среднесортной линии	В целом по комбинату
Выручка	29,73	3,70
Себестоимость	24,52	2,76
Прибыль от продаж	43,23	7,37
Рентабельность продукции	5,79	1,14
Рентабельность продаж	2,90	0,72
Затраты на 1 рубль товарной продукции, руб./руб.	-0,03	-0,01

На основании полученных результатов можно заключить, что предлагаемый к реализации инновационный проект положительно влияет на основные показатели экономической эффективности предприятия. Установка нового оборудования позволяет оптимизировать расход металла на прокат, решает проблему повышения производительности за счет исключения простоев на операции, прерывающие основной технологический процесс, открывает для предприятия возможности по расширению сбыта продукции за счет повышения качественных характеристик. Эффективность технологии калибровки проката также подтверждается ростом прибыли от реализации продукции, показателей рентабельности и снижением затрат на рубль товарной продукции.

Таким образом, данное мероприятие является примером реализации концепции устойчивого развития на промышленном предприятии, затрагивающее ее экологическую и экономическую составляющую.

Литература:

1. Новоселов, А.Л. Экономика и управление природопользованием. Ресурсосбережение [Текст]: учебник и практикум / А.Л. Новоселов, И.Ю. Новоселова, И.М. Потравный, Е.С. Мелехин. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 344 с.

2. Shmeleva, N. Environmental sustainability and competitiveness: construction of indicators system for Russian metallurgical enterprises [Текст] / N. Shmeleva, E. Eliseeva // International Multidisciplinary Scientific GeoConference Surveying Geology and Mining Ecology Management, SGEM. 16, Ecology, Economics, Education and Legislation. Сер. «16th International Multidisciplinary Scientific GeoConference, SGEM 16: Science and Technologies in Geology, Exploration and Mining – Conference Proceedings». - 2016. - С. 3-10.
3. Мартынов, Р.С. Методы управления ресурсосбережением на промышленном предприятии [Текст] / Р.С. Мартынов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2010. - № 5. - С. 94-97.
4. Дружинин, Г.М. Ресурсоэнергетические проблемы черной металлургии (в порядке обсуждения) [Текст] / Г.М. Дружинин, Л.А. Зайнуллин, М.Д. Князев, Н.А. Спиринов, Ю.Г. Ярошенко // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. - 2014. - № 1. - С. 3-8.
5. Охрана природы и ресурсосбережение в металлургии [Электронный ресурс: www.emchezgia.ru (дата обращения: 28.04.2016)]
6. Исмагилов, Р.Х. Методы ресурсосбережения на предприятиях машиностроения [Текст] / Р.Х. Исмагилов // Вопросы инновационной экономики. - 2012. - № 3 (13). – С. 32-39.
7. Мальцева, С.В. Инновационный менеджмент [Текст]: учебник для академического бакалавриата / С.В. Мальцева. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 527 с.

Литус А.С.,

студент группы МПИ-15-1 (ЭУПП)
НИТУ «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: alena.litus@mail.ru

**ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ФАКТОРА
ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ – ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ (НА ПРИМЕРЕ
ПАО «ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»)**

Аннотация: В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы по разработке усовершенствований для существующих методик оценки инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновации, инновационный потенциал, импортозамещение, интеллектуальный потенциал.

Litus A.S.,

student of the group MPI-15-1
NUST «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: alena.litus@mail.ru

**EVALUATION OF THE INNOVATIVE POTENTIAL
OF ENTERPRISES TAKING INTO ACCOUNT IMPORT
SUBSTITUTION IS AN IMPORTANT COMPONENT OF
SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF INDUSTRY
(FOR EXAMPLE PJSC «PIPE METALLURGICAL COMPANY»)**

Annotation: The article presents the main results of research work on the development of improvements for the methodology for assessing innovative abilities.

Keywords: innovation, innovation potential, import substitution, intellectual potential.

Достижение устойчивого развития является актуальным вопросом для всех стран мира, в том числе и для нашей страны. Устойчивое развитие подразумевает в первую очередь стабильность развития экономической, социальной, экологической сфер. Данная проблема должна решаться на всех уровнях, начиная от мировой экономики до деятельности отдельных организаций и компаний, поэтому изучение проблемы устойчивого развития России требует оценки деятельности

субъектов экономики на различных уровнях (региональном, отраслевом, отдельных предприятий и фирм). Изучение данной проблемы на локальном уровне отдельных предприятий и фирм менее разработано и требует дополнительного исследования.

Обеспечение устойчивого развития, как всей промышленности России, так и отдельных отраслей, предприятий, предполагает разработку новых и совершенствование существующих механизмов, подходов и методов. Важную роль в этом процессе занимают вопросы оценки и развития инновационного потенциала компаний. В настоящее время создание и внедрение ими инноваций является одной из приоритетных государственных программ.

Инновация, нововведение - это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации. Примером инновации является выведение на рынок продукции (товаров и услуг) с новыми потребительскими свойствами или качественным повышением эффективности производственных систем [1]. Конечный результат интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творчества, мыслительного процесса, изобретений и рационализации, то есть инновационный потенциал, характеризует готовность экономики и общества в целом, как к технологическим, так и социальным изменениям. Он относится в любом государстве к категории национального достояния, а в ряде стран существует законодательство, охраняющее его. С 1 января 2008 года введена в действие часть четвертая Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующая права на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации.

Очевидно, что главной характеристикой инновационного потенциала является его структура с точки зрения использования отечественных и зарубежных инноваций. В этой связи следует отметить роль процесса импортозамещения, с нашей точки зрения - это один из важнейших факторов развития инновационного потенциала в настоящее время.

С конца 2014 года экономика России ощутила негативное влияние внешних факторов. В сложившейся ситуации для страны жизненно необходимо развитие инноваций и системы оценки инновационного потенциала в условиях, введенных против страны санкций и принятой на государственном уровне политики импортозамещения. Санкции наносят определенный негативный эффект на экономику, но тем не

менее является инструментом и катализатором для развития и создания новых собственных продуктов внутри страны за счет рационального использования внутренних источников и использования собственного сырья для создания продуктов с высокой добавленной стоимостью. Такой путь поможет экономике России быть более независимой и стойкой, при условии правильного управления в сфере развития.

Развитие, принятой в 2015 г. в России, программы импортозамещения влияет на функционирование многих отраслей реального сектора экономики, и прежде всего там, где у России имеются очевидные конкурентные преимущества, например, доступное сырьё, большой внутренний рынок, многолетние традиции и опыт. Поэтому предлагается в систему оценки инновационного потенциала промышленного предприятия включить показатель, который бы мог оценить влияние внешних факторов на деятельность компании.

Определение методик оценки инновационного потенциала необходимо на текущий момент экономического развития страны. В условиях импортозамещения, под воздействием санкций извне отечественная промышленность нуждается в непрерывном и прогрессивном развитии, поэтому в оценку инновационного потенциала целесообразно включить блок импортно-экспортной оценки, который определяет влияние внешней среды на инновационный потенциал отдельно взятой компании.

Для выявления преобладающих видов сделок - экспорта или импорта – и анализа эффективности работы импортозамещающей политики на предприятии (в отрасли, промышленности) предлагается использовать следующую формулу (отношение) показателей импорта и экспорта. Таким образом, будет получен индекс импортно-экспортных поставок и определено какие виды внешнеэкономических сделок преобладают и определяют эффективность функционирования компании.

$$I_{\text{импортно-экспортных поставок}} = \frac{\text{Доля экспорта в общем объеме производства} \cdot \text{Объем производства} \cdot \text{Цена продажи}}{\text{Доля импорта в общем объеме потребления} \cdot \text{Объем потребления} \cdot \text{Цена покупки}}$$

Таблица 1

Результаты расчетов импортно-экспортного индекса для трубной промышленности, в долях

Показатель	2016	2015	2014	2013	2012
Индекс импортно-экспортной оценки	1,12	2,19	2,18	2,83	3,47

Эффективный инновационный потенциал определяет ключевые факторы успеха деятельности организации, к которым относятся:

- превосходство товара над своими конкурентами, наличие отличительных свойств, способствующих лучшему восприятию со стороны потребителя;

- маркетинговые ноу-хау, т.е. лучшее понимание рынка, поведение покупателей, темпы принятия новинки и размеры потенциального рынка;

- технологичные ноу-хау (преимущество в НИОКР и возможностях внедрения результатов НИОКР в производство) [2].

В настоящее время ответственным звеном управления на всех уровнях хозяйствования является механизм управления инновациями. Поэтому предложенные усовершенствования методики оценки инновационного потенциала должны будут повысить уровень интенсивного развития предприятия, обеспечить ускорение внедрения последних достижений науки и техники в производство, и в результате позволят достичь более полного удовлетворения потребителей в разнообразной высококачественной продукции и услугах.

На рисунке 1 представлена структура инновационного потенциала [3].

Процесс разработки и внедрения инноваций подразумевает осуществление интеллектуальной деятельности человека, мыслительный процесс. Интеллектуальный потенциал достаточно тяжело оценить материально. Тем более, не всегда на выходе получен тот результат, который был ожидаем изначально. Конечной результат интеллектуальной деятельности не очевиден и не предсказуем, процесс создания инноваций зачастую не может регламентироваться сроками и нормативами. Тем не менее, во многих передовых странах мира есть осознание важности развития и инвестиций в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР).

В таблице 2 приведены данные распределения финансовых ресурсов для НИОКР между государственными и бизнес секторами в 2014 году в различных странах [4].

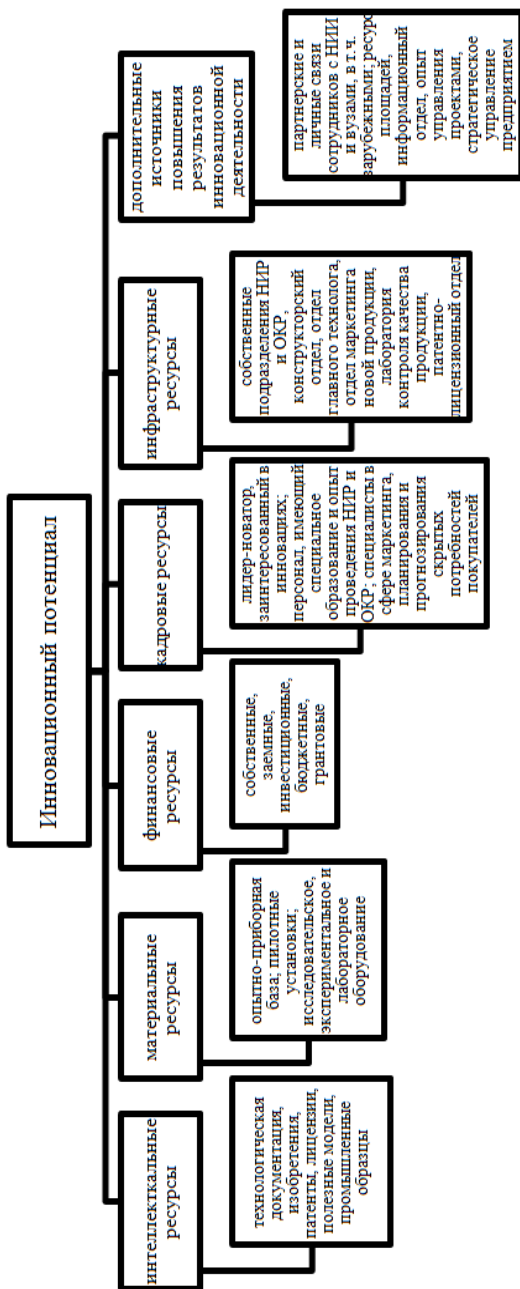


Рис. 1. Составляющие инновационного потенциала

Как видно из приведенных данных, максимальное количество инвестиций направлено на развитие в США, причем основная доля инвестиций принадлежит сектору бизнеса, а не государства. Стоит отметить Китай, Японию, Южную Корею, основным источником финансирования в НИОКР принадлежит бизнесу более чем на 75%.

Таблица 2

Структура источников финансирования НИОКР в странах мира

Страна	Расходы на НИОКР, млн. долл. США	Доля секторов в финансировании затрат на НИОКР, %			
		Бизнес	Государство	Иностранные инвесторы	Прочие источники
США	456 977	60,9	27,7	4,5	6,9
Китай	333 521,6	74,6	21,1	0,9	3,4
Япония	162 347,2	75,5	17,3	0,5	6,7
Германия	102 573	66,1	29,2	4,3	0,4
Южная Корея	68 051,5	75,7	23,8	0,3	1,1
Франция	57 986,8	55,4	35	7,6	2,0
Великобритания	41 743,4	46,6	27	20,7	5,7
Россия	36 614	28,2	67,6	3,0	1,2
Польша	8 114	30	61	5,6	3,4

Приведенные данные свидетельствуют, что основная доля инвестиций в развитие интеллектуальной собственности в России принадлежит государству. Роль государства в системе устойчивого развития главенствующая, поэтому оно должно выступать главным ориентиром в данном вопросе, особенно на начальных этапах исследований, но при этом основная инициатива и доля затрат по инвестированию внедрения результатов исследований должна принадлежать бизнесу. К сожалению, не все организации, предприятия, промышленность и бизнес нашей страны осознают значимость развития интеллектуальной собственности и зачастую не готовы уделять развитию должное внимание. Следствием являются низкие показатели оценки интеллектуального потенциала внутри страны.

Коэффициент Тобина – одним из вариантов оценки интеллектуального потенциала через определение рыночной стоимости активов компании. Он подразумевает отношение рыночной стоимости бизнеса к балансовой. Принятие решение компанией о покупке того или иного актива может зависеть от значения мультипликатора Тобина > 1 . Данный метод имеет ряд преимуществ, но первостепенные из них это то, что коэффициент прост, ясен и доступен в использовании. Стоит отметить, что значение показателя зачастую не зависит от реальной стоимости активов компаний, а базируется на репутации компании и учи-

тывает роль интеллектуальной собственности компании на рынке отражает рыночную стоимость. Расчет такого метода подходит для компаний с организационно-правовой формой акционерного общества.

В качестве объекта исследования выбрано ПАО «Трубная металлургическая компания» (ПАО «ТМК»), которое является крупнейшим производителем стальных труб в России и входит в тройку глобальных лидеров трубного бизнеса. С 2009 года акционерное общество занимает первое место в мире по объемам отгрузки трубной продукции. Общий объем отгрузки труб в 2016 году составил 3,4 млн тонн. Доля рынка компании на конец 2016 года составляет 25%.

В таблице 3 приведен расчет коэффициента Тобина для компании ПАО «ТМК».

Таблица 3

Результаты расчета коэффициента Тобина для ПАО «ТМК», в долях по годам

Показатель	2016 г.	2015 г.	2014 г.	2013 г.	2012 г.
Коэффициент Тобина	0,48	0,36	0,27	0,80	0,85

Из таблицы 3 видно, что коэффициент Тобина ни в одном из рассматриваемых периодов не превысил единицы. Это говорит о неоцененности наших компаний на рынке, в связи с малой активностью в сфере развития и инвестиций в НИОКР. Как говорилось ранее, ПАО «ТМК» является крупнейшим холдингом в России, тогда, если такая огромная передовая компания страны в трубной промышленности имеет низкий показатель интеллектуального потенциала, что же говорить об остальных компаниях, рассматривая хотя бы только эту отрасль.

На рисунке 2 представлены графики, отражающие динамику изменений интеллектуально-технологического потенциала и импорто-экспортного индекса.

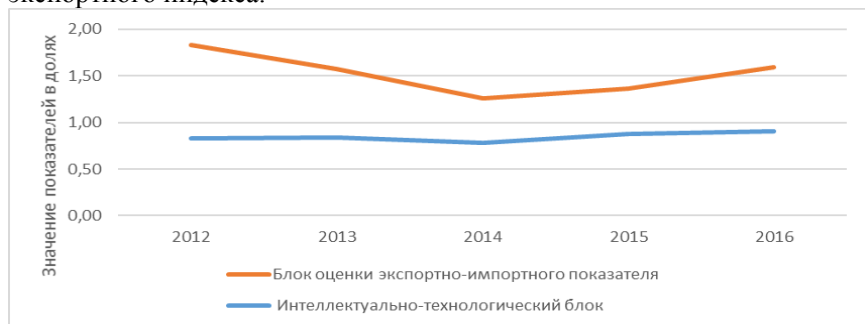


Рис. 2. График изменения показателей интеллектуально -технологического блока и индекса импорто-экспортной оценки

Из рисунка 2 можно сделать предположение, что сравниваемые показатели коррелируются между собой и имеют одинаковое направление тренда, то есть между этими показателями существует взаимосвязь.

Таким образом, выявлено, что, ввиду сложившегося положения в экономике нашей страны, развитие инновационного потенциала является чрезвычайно необходимым. Но помимо развития инновационного потенциала необходима методика, позволяющая оценить нынешнее положение дел, для объективного, а не субъективного восприятия и анализа проблемы.

Любая инновация подразумевает под собой мыслительный процесс, поскольку инновация это в первую очередь интеллектуальная деятельность. На текущий момент времени основной источник финансирования - это государство, но такой подход не является правильным. Понимание необходимости инвестиций в создание интеллектуальной собственности требуется от всех уровней экономики.

В результате анализа существующего видения структуры инновационного потенциала выявлена потребность учета при оценке не только внутренних ресурсов компании, но и внешнеэкономического влияние. Предложено использовать импортно-экспортный показатель, который позволяет оценить конкурентоспособность отечественной продукции на фоне существующих импортных товаров, которые, как не редкость, преобладают по ряду характеристик.

Установлена вероятность корреляции и прямой зависимости между импортно-экспортным показателем и интеллектуально-технологического блока. Можно предположить, что при увеличении оценки интеллектуального развития импортно-экспортный показатель тоже растет, поскольку отечественный товар становится более наукоемким и конкурентоспособным. Но данная вероятность требует дополнительного исследования.

Литература:

1. Википедия [Электронный ресурс: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 01.03.2017)];
2. Электронная библиотека [Электронный ресурс: <http://eclib.net/44/13.html> (дата обращения 01.03.2017)];
3. Коробейников О.П., Трифилова А.А., Коршунов И.А. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятий. // Менеджмент в России и за рубежом. № 3. 2000.
4. Шадиева Д. Анализ мировых тенденций финансирования инновационной деятельности. Статья, 2014 г.

Лобастова А.А.,

студент
Национальный Исследовательский Технологический Университет
«МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Чупахин В.В.,

ст. преп.,
Национальный Исследовательский Технологический Университет
«МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: dudunya.lobastova@yandex.ru

PR-ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

***Аннотация:** В настоящее время PR считается неотъемлемой частью стабильного развития любой компании. В статье проводится анализ работы PR-службы на примере металлургического предприятия «Северсталь». Рассмотрены основные PR-технологии, применяемые обществом, на основании которых сформулированы направления совершенствования функционирования ПАО «Северсталь» в сфере PR.*

***Ключевые слова:** связи с общественностью, PR-технологии, металлургическая отрасль.*

Lobastova A.A.,

student
The National University of Science and Technology MISiS,
Moscow, Russia

Scientific adviser: Chupakhin V.V.,

senior lecturer, supervisor of studies
National Research Technological University «MISIS»
Moscow, Russia
e-mail: dudunya.lobastova@yandex.ru

PR-ACTIVITY AS A WAY OF INCREASING SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF PJSC «SEVERSTAL»

***Abstract:** Currently, PR is considered an integral part of the sustainable development of any enterprise. In the article, the analysis of the PR-service is carried out on the example of the metallurgical enterprise «Severstal». The main PR-technologies, that are applied by the company, are considered, on the basis of which directions are formulated for improving the functioning of PJSC «Severstal» in the field of PR.*

***Keywords:** PR, PR-technologies, steel industry.*

Работа PR-отдела в ПАО «Северсталь» ориентирована на развитие благоприятного имиджа компании, как во внешней, так и во внутренней сфере. Отдельный интерес руководство «Северсталь» проявляет к внутрикорпоративным коммуникациям, что показывает рисунок 1 [1].

Канал "Лицом к лицу"	<ul style="list-style-type: none"> • конференции; • рабочие собрания
Корпоративные СМИ	<ul style="list-style-type: none"> • газета "Северсталь"; • информационные стенды; • телепрограмма "Северсталь. Новости"; • мобильное приложение; • новостная лента
Наглядная агитация	<ul style="list-style-type: none"> • плакаты, баннеры, растяжки; • дизайн помещений и транспортных средств; • буклеты, листовки
Механизм обратной связи	<ul style="list-style-type: none"> • горячие линии, электронный почтовый ящик, портал; • SMS-центр; • система "вопрос-ответ руководителя"

Рис. 1. Единая система внутрикорпоративных коммуникаций «Северсталь»

Главным PR-инструментом в «Северсталь» является корпоративное издание еженедельная газета «Северсталь». Вся работа в рамках данного плана выполнена за счет собственного потенциала, что позволило учесть специфику аудитории, а кроме того сэкономить ресурсы.

Также, создано мобильное приложение, включающее газету «Северсталь», телепрограмму «Северсталь. Новости» и новостную ленту портала. Стартовало развитие нового канала внутренних коммуникаций и обратной связи для работников и представителей общест-венности на базе официальных страниц в социальных медиа.

Важно отметить, что ПАО «Северсталь» при совместной работе с Национальной Медиа Группой (НМГ) ставят перед собой ряд задач, в том числе развитие и поддержание культурных ценностей, образование и просвещение молодого поколения, а также установление успешного информационного взаимодействия между окружением, бизнесом и властью. В настоящее время структуру НМГ составляют фирмы-лидеры в сфере телевидения, радиовещания, прессы и кинопроизводства (см. таблица) [2].

Таблица

Состав холдинга «Национальная Медиа Группа»

Активы НМГ	Доля владения НМГ, %	Доля владения ПАО «Северсталь», %
Телевидение и радиовещание		
Первый канал	25,00	4,27
Пятый канал	72,40	12,37
РЕН ТВ	100,00	17,08
Русская служба новостей	82,00	14,00
Медиа Альянс (Discovery Eurosport, Discovery Channel, Animal Planet, TLC)	80,00	13,67
Пресса		
Газета «Известия»	98,32	16,79
Газета «Метро-Петербург»	100,00	17,08
Газета «Спорт-Экспресс»	75,00	12,81
Теле- и кинопроизводство		
Art Pictures Vision	50,00	8,54

PR-отдел «Северсталь» улучшает отношения с целевыми аудиториями путем содействия общественной жизни населения (рисунок 2) [1].

«Северсталь» в течение десяти лет благополучно осуществляет проект «Дорога к дому», нацеленный на комплексную профилактику детской безнадзорности и социального сиротства.

С целью увеличения заинтересованности детей и молодого поколения к истории родного края, его легендарным людям и их достижениям каждый год проводится соревнование детских творческих проектов «Стиль стали». Кроме того, это событие содействует раскрытию творческих возможностей детей и умений научно-исследовательской и проектной работы.



Рис. 2. Основные направления благотворительной деятельности ПАО «Северсталь»

В области образования главная цель, которую ставит перед собой ПАО «Северсталь», гарантия требуемой степени квалификации выпускников, соотношение их знаний и умений условиям производства и сферы в целом. Партнерами «Северсталь» в области подготовки квалифицированных сотрудников выступают примерно двадцать профильных вузов РФ:

Содействие культуре и искусству следующая направленность благотворительной деятельности «Северсталь». В течение многочисленных лет оно сотрудничает как с ведущими федеральными музеями и театрами РФ, так и с областными культурными институциями.

В 2015 году было поддержано более 100 мероприятий в области культуры и искусства в 15 регионах России.

Благотворительная работа «Северсталь» ориентирована, помимо прочего, на пропаганду здорового образа жизни. При его содействии были созданы женский волейбольный клуб «Динамо» и хоккейный клуб «Северсталь», а кроме того происходят областные спортивно-общественные события.

«Северсталь» взаимодействует с органами как региональной, так и государственной власти. В рамках мероприятия «Чистая металлургия», которое учитывает проведение акций природоохранной ориентированности, круглых столов и выездных событий, «Северсталь» оповещает население Череповца о природоохранной работе предприятия.

Организация пресс-конференций с представителями СМИ является неотъемлемой частью устойчивого развития каждой компании. Управление «Северсталь» готово свободно демонстрировать требуемые данные по конкретному информационному поводу, извещение главной новости, а также давать ответ на все интересующие корреспондентов темы.

Другой PR-технологией, применяемой на предприятии, является организация выставок, например, «Металл-Экспо», как один из наиболее результативных методов для компании сообщить о себе, как о специалистах, представить свое превосходство над конкурентами [3, стр. 88-94].

С развитием сети Интернет печатные СМИ потеряли большую рыночную долю, однако эта PR-технология остается общепризнанной для взаимодействия предприятий с общественностью. Ранее было отмечено, что ПАО «Северсталь» владеет пакетом акций НМГ, которая, в свою очередь, контролирует такие газеты, как «Известия», «Метро-Петербург» и «Спорт-Экспресс». Поэтому необходимо оптимизировать частоту и информационную составляющую работы данных изданий, а именно уделить внимание наиболее значимым аспектам развития «Северсталь»: открытие Интернет-магазина, расширение ассортимента продукции, результаты и перспективы финансовой деятельности, а также информации о предстоящих событиях. Эти данные представляются в виде бэкграундеров, пресс-релизов, медиа-китов, кейс-историй или формы «Вопрос-ответ».

Также, следует увеличить объем публикаций за счет взаимодействия со специализированными изданиями. Особо известные сегодня:

- МеталлТрейд;
- Черные металлы;
- Металлург;
- Металлоэкспорт;
- Национальная металлургия.

В роли следующей целевой группы (потребители) выступают заводы-изготовители плоского и сортового проката, машиностроения и автопромышленности, строительного, топливно-энергетической и горнодобывающей секторов. В 2017 году ПАО повысило взаимодействие с потребителями путем открытия Интернет-магазина, который позволяет информировать потенциальные рынки о разработке будь то новой технологии или совершенно нового продукта, чтобы сосредоточить необходимое число заявок и мобилизовать инвесторов к предоставлению средств на реализацию планов создания товаров.

Как было выявлено ранее, рабочие оснащены всевозможными источниками получения нужных сведений. Однако не стоит забывать о личном контакте работников с руководством, тому решение организация собраний и брифингов по разным поводам и с разной систематичностью.

Также необходимо отметить важность отношений с государственной властью. Для реализации этой деятельности служит такая PR-технология как

лоббирование [4, стр. 10]. Она способствует налаживанию отношений с властями, которые выступают в качестве потребителя «Северсталь», а также поддержки для развития металлургической отрасли и обеспечению осведомленности государственных органов в сфере защиты окружающей среды.

Так, например, острая проблема, стоящая как перед ПАО «Северсталь», так и перед всеми металлургическими компаниями экология. Решением проблемы может быть рассмотрение социально-важных вопросов в форме «круглого стола», участниками которого выступают представители бизнес-мира, госаппарата, социальных учреждений и СМИ.

Второй проблемой развития металлургического предприятия выступает безопасность во время работы. Решить данную проблему можно, используя технологию кризисного PR, которая обозначает:

- незамедлительный отклик на проблему;
- обеспечение открытости руководства и их стремление давать ответы на вопросы журналистов;
- формирование антикризисной службы;
- опора на действующую положительную репутацию;
- взаимодействие со спикерами;
- работа со слухами, в частности в сети Интернет;
- поддержка потерпевших и их членов семьи и информирование об этом в прессе;
- готовность высшего менеджмента предприятия руководить кризисом и преодолеть его.

Немаловажная целевая группа «Северсталь» инвесторы. Ключевой задачей экспертов по связям с инвесторами выступает гарантия достижения акциями компании собственной рыночной цены.

Как один из путей устойчивого развития ПАО «Северсталь», можно выделить такой PR-инструмент, как корпоративный журнал, направленный на взаимодействие с внешней аудиторией (потребителями и партнерами) и внутренней (сотрудники).

Примером содержания корпоративного журнала «Северсталь» может быть следующее:

- последние новости ПАО «Северсталь»;
- представление новых услуг;
- рецензия о работе предприятия;
- интервью с работниками или руководством «Северсталь»;
- выдержки из статей печатных изданий;
- аналитические сведения;
- тенденции металлургической отрасли;
- советы, практические навыки, всевозможные рекомендации.

Последние годы наиболее популярным и эффективным методом построения отношений в деловой среде выступает глобальная сеть Интернет. Как правило, процветание электронных сетей в сфере PR проходит согласно таким тенденциям, как электронная почта, on-line взаимосвязи со средствами массовой информации, on-line мониторинг, распространение товаров с помощью всемирной сети, взаимоотношения с партнерами [5, стр. 45].

Основными компонентами реализации PR-кампаний в Интернет, используемые в ПАО «Северсталь» являются:

- наличие корпоративного сайта (severstal.com);
- размещение новостей как на собственном корпоративном сайте, так и на других ресурсах;
- размещение публикаций и пресс-релизов;
- работа с обсуждениями вопросов, возникающих у инвесторов и клиентов;
- календарь проведения различного рода мероприятий;
- спонсорские и партнерские проекты [1].

Помимо выше перечисленных PR-технологий стоит отметить возможность разработки виртуальных экскурсий по промышленным площадкам ПАО «Северсталь». Данный вариант будет интересен как для инвесторов и поставщиков, так и для потенциальных потребителей.

Подводя итог анализа PR-деятельности «Северсталь», можно заключить, что с одной стороны использование такой PR-технологии, как благотворительность служит наиболее эффективным способом достижения устойчивого развития данной компании, так как повышает ее привлекательность со стороны общественности. С другой стороны, систематическое проведение выставок и пресс-конференций способствует не только росту заинтересованности окружения компании, но и распространению сведений о текущих и перспективных планах работы «Северсталь».

Литература:

1. Официальный сайт ПАО «Северсталь» [Электронный ресурс: www.severstal.com/rus/ (дата обращения: 16.04.2017)];
2. Официальный сайт НАО «Национальная Медиа Группа» [Электронный ресурс: www.nm-g.ru/ (дата обращения 01.03.2017)];
3. Кондратов Л.А. Деловая программа «Металл-Экспо2016». Обзор конференций // Металлург. – 2016. – №12;
4. Ачкасова В.А., Минтусов И.Е. GR и лоббизм. Теория и технологии. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2016. 316 с.
5. Прохоров Н., Сидорин Д. Управление репутацией в интернете. – М.: Синергия, 2017. – 160 с.

Матвеева А.С.,

старший преподаватель
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: asamatveeva@gmail.com

ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМА ТЕОРИИ ИЛИ ПРАКТИКИ?

Аннотация: В статье раскрываются главные проблемы достижения устойчивого развития в их экономическом и политическом контексте.

Ключевые слова: цели устойчивого развития, парадигма, источники развития, механизм, инвестиции.

Matveeva A.S.,

senior lecturer
The National University of Science and Technology MISiS,
Moscow, Russia
e-mail: asamatveeva@gmail.com

ECONOMICS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT: THE PROBLEM OF THEORY OR PRACTICE?

Abstract: The article reveals the main problems of achieving sustainable development in their economic and political context.

Keywords: Goals of sustainable development, paradigm, sources of development, mechanism, investments.

В 1987 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию, согласно которой руководящим принципом деятельности ООН, национальных правительств и частного сектора должно было стать устойчивое развитие. Главной целью принятой ООН концепции стал поиск такого варианта, который бы обеспечил прогрессивное развитие человечества на всей планете в длительной перспективе [1].

Основываясь на ряде статистических наблюдений, разработчики концепции устойчивого развития отмечают, что с 1960-1970-х гг. в современной экономике наблюдается следующая тенденция: природные ресурсы истощаются при одновременном росте мирового дохода.

Так с середины XX в. повышение эффективности мирового аграрно-промышленного комплекса (путем применения удобрений) прекратило компенсировать абсолютное сокращение его ресурсной базы. [1].

В подтверждение сохраняющихся тенденций уже в современных условиях в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объеди-

ненных Наций в марте 2017 г. констатировали, что на протяжении большей части XX в. потребление воды, основная часть которой используется в сельском хозяйстве, опережало темпы роста населения, и некоторые регионы близки к истощению этих важных ресурсов. Проблема обеспечения водными и продовольственными ресурсами как в целом в мире, так и в отдельных регионах стала также тесно связана с нарушением климатического равновесия. «Потребление воды продолжает расти в то время, как изменение климата и связанные с ним участившиеся засухи и другие экстремальные погодные явления приводят к нехватке воды в сельском хозяйстве» [2].

Таким образом, согласно мнению идеологов концепции устойчивого развития критический порог устойчивости общества уже пройден – человеческое общество потребляет значительно больше природных ресурсов, чем допускают законы стабильного функционирования социально-экологической системы. При этом низкая материальная эффективность мирового производства еще больше снижается в условиях высокой политической нестабильности, сопровождающейся постоянным наращиванием военной мощи в большом количестве стран [3]. По сообщению ФАО ООН в результате конфликтов и кризисов за последние пять лет в странах Ближнего Востока и Северной Африки резко ухудшилась продовольственная ситуация. 30 млн. чел. в регионе ощущают резкую нехватку продуктов питания [2].

Цели и задачи в области устойчивого развития на период после 2015 г. и до 2030 г. (приняты ООН в сентябре 2015 г.) носят глобальный и комплексный характер. По мнению разработчиков, 17 целей обеспечивают сбалансированность экономического, социального и экологического компонентов устойчивого развития.

Они предполагают:

1. Покончить с бедностью во всех ее формах во всем мире (сегодня к категории бедных относятся 800 млн чел. [2]).

2. Покончить с голодом (795 млн чел. [2]), обеспечить продовольственную безопасность и улучшение питания, способствовать устойчивому развитию сельского хозяйства.

3. Обеспечить здоровый образ жизни и содействовать благосостоянию людей всех возрастов.

4. Обеспечить комплексное и справедливое качественное образование, поощрять возможности обучения в течение всей жизни.

5. Создать гибкую инфраструктуру, способствовать всеобъемлющей и устойчивой индустриализации, поощрять инновации и др. [2].

Исходя из вышеизложенного, концептуально устойчивое развитие человечества имеет два признака: выживание и постоянное соци-

ально-экономическое развитие мирового сообщества, и сохранение окружающей природной среды.

В остальном трактовка категории «устойчивое развитие» остается дискуссионной, споры вокруг его критериев не утихают. Во всем мире созданы научные центры, выполняющие теоретические и прикладные исследования проблемы перехода к устойчивому развитию и разрабатывающие соответствующие программы действий [1]. Во многом это касается экономического блока проблем. Остановимся на некоторых из них подробнее.

Парадигма экономического развития. С одной стороны, устойчивость экономического развития предполагает поддержание стабильности заданного уровня каких-либо конечных экономических показателей. С другой, поддержание стабильности приростных, предельных показателей экономического роста, например, поддержание определенных темпов ежегодного прироста ВВП или поддержание инфляции в заданных пределах [4]. В данном случае речь идет о динамической устойчивости экономики, условия которой индивидуальны для каждой страны. В результате в глобальном и национальном плане находятся некоторые противоречия в понимании целей и способов обеспечения устойчивого развития. Потребность в интенсивном развитии мировой экономики может напрямую противоречить интересам развития отдельной страны, экономический курс которой представлен тем или иным направлением экономической политики.

Например, идеология свободного рынка, представленная неоконсерватизмом, приводит к большему расслоению общества. Власти некоторых развитых стран мира сокращают рабочие места, социальные расходы, инвестиции в инфраструктуру и в повышение уровня образования и квалификации населения [2], что прямо противоречит концепции устойчивого развития.

Вместе с тем реализация политики кейнсианства в Западной Европе, являющейся альтернативой неоконсерватизму, также не позволяет достичь требуемых целей. Многие западноевропейские правительства пытались стимулировать расходы после финансового кризиса 2008 г., но данная политика провалилась сразу по нескольким направлениям.

Во-первых, она привела к росту государственного долга, во-вторых, падению кредитных рейтингов стран. В-третьих, не смогла способствовать стимулированию роста частных инвестиций и созданию новых рабочих мест. Вместо этого частный сектор накопил огромные

финансовые резервы, как правило, на офшорных счетах, не облагаемых налогами [6].

Другая важная проблема экономического блока, это определение источников устойчивого развития. В соответствии с Целями ООН основная социально-экономическая проблема современного общества – это бедность. С другой стороны – принципиальной целью цивилизационного развития является сохранение и восстановление нарушенных экосистем, поскольку устойчивое развитие определяется как развитие, отвечающее потребностям нынешнего поколения без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять их собственные потребности [2]. В число самых быстроразвивающихся стран мира в 2016 г. вошли такие страны как Мозамбик, Эфиопия, Бутан, Индия, Новая Гвинея, Конго и ряд других, у многих из них основной экспортной статьёй является сельское хозяйство. Однако очевидно, что такой путь доступен не для всех стран. Эти же страны также экспортируют природные ресурсы: природный газ, золото, медь, нефть и т.д. [5].

Экономический механизм. В соответствии с принятыми целями развития предполагается, что правительства стран-членов ООН возьмут на себя ответственность и создадут национальные механизмы, содействующие достижению целей устойчивого развития.

При этом решающее значение для достижения целей устойчивого развития будет иметь механизм осуществления инвестиции (исчисляемых триллионами долларов), чтобы они обеспечивали поддержку устойчивого развития. По заявлению ООН необходимо мобилизовать ресурсы, как из внутренних, так и из международных источников, а также ресурсы государственного и частного секторов [2]. Тем не менее, по словам Дж. Сакса «в большинстве стран правительства не лидируют, не руководят и даже не участвуют в совместных с частным сектором инвестиционных процессах. В результате в госсекторе возник вакуум, инвестиционный голод, а это, в свою очередь, тормозит столь необходимые инвестиции частного сектора» [6]. По данным ОЭСР мировые инвестиции в 2016 г. упали на 7% [7].

И хотя падение показателей характерно не для всех стран (инвестиций в государства G20 в 2016 г. увеличились на 21% [7]), следует отметить, что толика правды в заявлении Дж. Сакса есть. Правительствам развитых стран необходимо выработать долгосрочную инвестиционную стратегию и понимание того, как ее финансировать, чтобы создать ресурсосберегающую экономику и развитую инфраструктуру, накапливать и развивать человеческий потенциал, необходимый для развития экономики в заданном направлении.

Необходимо лучше расставлять приоритеты, инвестируя в инфраструктуру, помогая переходу к ресурсоэффективным энергосистемам, укрепляя своими инвестициями устойчивость окружающей среды, гарантировать право на образование. В пример можно привести Китай, развитие экономики которого опирается на пятилетний план госинвестиций, за выполнением которого следит Национальная комиссия национального развития и реформ. Но это, как отмечает Дж. Сакс также противоречит популярным сейчас в экономически развитых странах концепциям [6].

Наконец, ключевым вопросом является создание «капитала доверия» правительствам в условиях, когда растет политическая и экономическая нестабильность из-за санкций, высокой коррупции и др. [6].

Говоря об устойчивом развитии бедных стран необходимо снова упомянуть о милитаризации и не уменьшающихся внутривнутриполитических конфликтах, не только сдерживающих рост, но и препятствующих какому-либо развитию и проводящих к истощению ресурсов.

Таким образом, решения ООН по проблемам экономического роста практически не выполняются. И хотя они важны для формирования общественного мнения, экономистами-практиками во многом оцениваются как нереалистичные. Экономически развитые страны имеют иные модели развития отличные от слабо развитых или развивающихся стран. Все государства обладают разными запасами природных и человеческих ресурсов, имеют разный набор инструментов и финансовых возможностей воздействия на экономику собственной страны. Особо сильно движению в сторону устойчивого развития мешает милитаризация и усиление политической некомпетентности и нестабильности, как в ближневосточных странах, так и самой Европе, и США.

Для преодоления данной проблемы ключевым сегодня является ответ на вопрос о том, в рамках какой глобальной и национальной социально-экономической системы сегодня в принципе возможна экономика устойчивого развития? К сожалению, пока не решен этот вопрос, приходится делать выбор из ограниченного набора моделей организации экономической деятельности.

Литература:

1. Тюгашев Е.А. Экономика устойчивого развития: возрождение ценностей традиционной экономики // Новые исследования Тувы: электрон. науч. журн. 2010. № 2. [Электронный ресурс: http://www.tuva.asia/journal/issue_6/1713-tyugashev.html (дата обращения: 12.05.2017)].

2. Повестка дня в области устойчивого развития [Электронный ресурс: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/>(дата обращения: 14.05.2017)].
3. Акимова Т.А., Мосейкин Ю. Н. Экономика устойчивого развития: учеб. пособие. М.: Экономика, 2009.
4. Мочалова Л.А. Концепция устойчивого развития и переход к новой социально-экономической парадигме // Известия УрГЭУ, 2013. № 2 (46).
5. ВВП стран мира в 2016 году, прогноз на 2017 год [Электронный ресурс: <http://visasam.ru/emigration/vybor/vvp-stran-mira.html> (дата обращения: 14.05.2017)].
6. Джеффри Д. Сакс. Экономика устойчивого развития [Электронный ресурс: <http://inosmi.ru/world/20141127/224527973.html> (дата обращения: 10.05.2017)].
7. Мировые прямые иностранные инвестиции в 2016 году сократились на 7% - ОЭСР [Электронный ресурс: <https://ru.investing.com/news> (дата обращения: 14.05.2017)].

Ниловская А.А.,

студент
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: a.lawlessness@gmail.com

Научный руководитель: Калинин О. И.,

проф., к. э. н.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: oleg.kalinskiy@uralkali.com

УЛУЧШЕНИЕ ИМИДЖА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ШАГ К ЭКОНОМИКЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

***Аннотация:** В статье рассматривается связь между переходом к экономике устойчивого развития и стремлением крупных предприятий улучшить имидж на рынке. Наглядно продемонстрирована выгода для предприятия от реализации имиджевых стратегий, связанных с усилением социальной ответственности и улучшением охраны труда и экологической безопасности.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, экономика устойчивого развития, гудвилл, имидж, статистика, корреляционный анализ, металлургическая отрасль, имидж промышленности, социальная ответственность, экологическая безопасность.*

Nilovskaia A.A.,

student
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: a.lawlessness@gmail.com

Scientific adviser: Kalinskiy O.I.,

Professor of Economics, PhD in economics
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: oleg.kalinskiy@uralkali.com

IMPROVEMENT OF IMAGE ON INDUSTRIAL ENTERPRISE AS A STEP FORWARD TO THE ECONOMY OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT ON EXAMPLE OF PJSC MMC «NORILSK NICKEL»

***Abstract:** The main issue in the article is the relationship between the transition to the economics of sustainable development and the prospects of large enterprises to improve the image on the market. The benefit for enterprises from the implementation of image strategies related to the enhancement of social responsibility and the improvement of labor protection and environmental safety is clearly demonstrated.*

***Keywords:** sustainable development, economics of sustainable development, goodwill, image, statistics, correlation analysis, metallurgy, industrial image, social responsibility, environmental safety.*

На современном рынке покупатель платит не столько за товар, сколько за репутацию компании, у которой он его приобретает. Мир давно пересек ту черту, за которой промышленные предприятия ограничены в средствах коммуникации с внешним миром и ответственны исключительно за производство. Сегодня общественная стабильность и устойчивое развитие мира — не столько положительная динамика функциональных показателей, сколько эффективность совокупности превентивных мер для обеспечения безопасного будущего, проводимых государствами при участии крупных промышленных компаний. Создавая и укрепляя собственный образ на рынке, крупные предприятия стремятся к тому, чтобы ассоциироваться среди населения и контрагентов с безопасным и стабильным будущим. Таким образом, именно имидж в современном мире становится одновременно гарантом эффективности деятельности для предприятий и устойчивого развития для общества.

Впервые появившийся в 1987 году в докладе Комиссии ООН по окружающей среде и развитию, термин «устойчивое развитие» по сей

день является предметом оживленных дискуссий экспертов по всему миру. Переход к устойчивому развитию означает создание сбалансированной системы, сочетающей в себе экономическую эффективность, социальную справедливость и экономическую (и иную) безопасность [1, стр. 6]. При этом высшая цель формирования экономики устойчивого развития представляет собой удовлетворение текущих потребностей общества без ущерба для будущих поколений.

Движущей силой на пути к экономике устойчивого развития, очевидно, становится повышение роли социальной и экологической ответственности бизнеса, формирование современного подхода к ведению производственной деятельности, в качестве некоего ограничителя, принимающего минимизацию отрицательного эффекта на окружающую среду и социум.

Среди составных элементов, формирующих имидж предприятия, помимо очевидного имиджа товара, визуального и бизнес-имиджа предприятия на рынке, принято выделять также социальный и внутренний имидж, имидж персонала и имидж руководителя. И именно стремясь укрепить свои позиции относительно последних показателей, любая компания вступает на путь к обеспечению устойчивого развития. Оглядываясь на социальные аспекты собственной деятельности, на экологическую безопасность регионов пребывания, на психологический климат в коллективе и на образ руководителя как общественного деятеля, предприятие не только повышает собственную конкурентоспособность и вероятность получения различных экономических выгод, но и одновременно с этим предоставляет обществу целый комплекс услуг, направленных на обеспечение социальной справедливости и безопасности будущего.

Улучшая имидж компании, предприниматель создаёт дополнительную потребительскую ценность выпускаемого продукта, повышает личную удовлетворённость покупателей этим товаром, буквально «привязывает» покупателя к фирме. Разумеется, это соразмерно отражается на всех экономических и финансовых показателях компании.

В современном бизнесе имидж — индикатор успеха. И если он «горит красным», то это повод задуматься и начать налаживать своё положение. Сильный имидж — важнейшее стратегическое преимущество, и есть определённые способы, как его сформировать.

Важно отметить, что установление социальной справедливости предполагает выгоды для всех сторон, и если достоинства экономики устойчивого развития для общества и государства ясны, то выгодность выбора подобных направлений развития и укрепления имиджа для

промышленных компаний не так очевидны и выразить их в числовом (денежном) выражении довольно трудно.

Для проведения практического анализа экономической эффективности проведения стратегии улучшения имиджа был выбран ПАО ГМК «Норильский никель» — предприятие с многолетней историей и положительным имиджем на рынке цветных и драгоценных металлов. В целом деятельность компании характеризуется высокой степенью не только экономической, но и социальной активности, а также информационной открытости, реализуемой посредством раскрытия большей части документации предприятия, включая финансовую отчетность, отчетность по социально-корпоративной работе и данные для акционеров.

Выяснили, что наиболее успешно предприятием используется: имидж товара (уникальные характеристики, 90% российского производства никеля по данным «MetalResearch»); внутренний имидж организации (понятная структура, грамотная система мотивации); имидж персонала и имидж руководителя (мировая известность О.В. Потанина) [2]. В меньшей степени «Норильский никель» реализовал свои амбиции в сфере социального имиджа (экологические проблемы территорий присутствия и множество отрицательных отзывов о компании как о работодателе), и именно этот компонент имиджа является объектом исследования. Для устранения перечисленных недостатков предложена краткосрочная стратегия на 3-5 лет, предполагающая ряд мероприятий, таких как:

- увеличение расходов на охрану труда на 25%, в связи с тем, что в сети Интернет довольно часто встречаются негативные отзывы рабочих об этой системе;

- улучшение экологии в регионах присутствия. По данным Росгидромета, 10% загрязнения атмосферного воздуха в РФ приходится на ГМК «Норильский Никель». Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу следует уменьшить на 2%, а расходы на охрану окружающей среды увеличить на 15% относительно текущих.

Для возможности определения экономической эффективности разрабатываемой стратегии было решено оперировать понятием «гудвилл» как эквивалентным числовому выражению имиджа предприятия.

При помощи программных средств пакета для статистического анализа «STATISTICA» из 21 показателя, так или иначе связанного с деятельностью организации в обозначенных сферах, было отобрано 5 неколлинеарных относительно гудвилла, характеризующихся средней связью: выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, текучесть персонала, число со-

трудников, прошедших обучение, а также величина затрат на мероприятия по охране труда. На следующем этапе были составлены, соответственно, 5 моделей линейной регрессии, позволяющих прогнозировать изменение гудвилла предприятия при изменении значений признаков-факторов, они представлены в виде таблицы.

Таблица

Уравнения зависимости результирующего показателя от изменения признаков-факторов

Показатели	Выбросы загрязняющих веществ	Расходы на охрану окружающей среды	Текучесть персонала	Число сотрудников, прошедших обучение	Затраты на охрану труда
Множитель для предполагаемого значения	10,86	-11756,81	83,03	-531,17	105,96
К произведению добавить	622,27	25448,82	-706,55	-1298,20	197,15
Итого	Гудвилл				

Посредством подстановки предполагаемых новых значений признаков-факторов, относящихся к реализации предлагаемых мероприятий, получили суммарное изменение гудвилла равное +1173,48 млрд руб. в среднесрочной перспективе.

Для предприятия, в первую очередь, предложенная стратегия эквивалентна привлекательности на рынке труда, повышению доверия контрагентов и обеспечению себе стабильного будущего без осязаемых угроз со стороны внешней среды.

Итак, имидж-менеджмент выходит на первый план тогда, когда конкуренция перестает быть материальной и выходит на качественно новый уровень, к которому в 21-ом веке стремятся все предприятия, независимо от их формы собственности и размера. Ключ же к успеху в этом случае — правильная стратегия, имеющая и материальную и нематериальную стороны и формулирующая определённые достижимые цели.

Обеспечивая стабильное будущее себе, предприятие без ущерба для собственной конкурентоспособности и с перспективой реальных выгод вступает на путь формирования экономики устойчивого развития и нивелирует возможный ущерб от своей деятельности для будущих поколений.

Литература:

1. Урсул А.Д., Урсул Т.А., Иванов А.В. Проблема безопасности в перспективе устойчивого развития. —М.: Университетская книга, 2014. — с. 6
2. Официальный сайт ПАО ГМК «Норильский никель» [Электронный ресурс: <http://www.nornik.ru/> (дата обращения: 14.05.2017)]

Первякова А.А.,

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия

Научный руководитель: Матвеева А.С.,

ст. преп.
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: Pervyakova_anastasiya@mail.ru

ВЕРТИКАЛЬНО-ИНТЕГРИРОВАННЫЕ КОМПАНИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты выпускной квалификационной работы на тему «Оценка влияния стратегического планирования на эффективность развития организации на примере ПАО «НК «Роснефть»».*

Объектом исследования выступает вертикально – интегрированная нефтяная компания ПАО «НК «Роснефть»». Предметом исследования является стратегический анализ деятельности ПАО «НК «Роснефть»».

***Ключевые слова:** анализ, внешняя среда, внутренняя среда, вертикально – интегрированные нефтяные компании, ПАО «НК «Роснефть»».*

Pervyakova A.A.,

National research technological University "MISIS"
Moscow, Russia

Scientific director: Matveeva A.S.,

Senior Lecturer
National research technological University "MISIS"
Moscow, Russia
e-mail: Pervyakova_anastasiya@mail.ru

A VERTICALLY INTEGRATED COMPANY AS A FACTOR OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

***Abstract:** The article presents the main results of the final qualifying work on the topic "Evaluation of the impact of strategic planning on the effectiveness of the organization's development on the example of PJSC "NK "Rosneft".*

The object of the study is a vertically integrated oil company of PJSC "NK "Rosneft". The subject of the study is a strategic analysis of the activities of PJSC "NK "Rosneft".

***Keywords:** analysis, external environment, internal environment, vertically integrated oil companies, PJSC "NK "Rosneft".*

Обеспечение высоких темпов экономического роста с помощью создания диверсифицированной, конкурентоспособной и устойчивой к воздействию внешних факторов экономики является одной из важнейших задач современного развития России. И одним из факторов, обеспечивающих данный рост, являются вертикально – интегрированные нефтяные компании (ВИНК), так как экономика страны находится в большой зависимости от стратегии освоения недр и состояния минерально – сырьевой базы.

Под вертикальной интеграцией понимается организационное и финансовое слияние нескольких производственных единиц, обладающих различной структурой, которые участвуют в процессе производства, распределения и сбыта продукции на разных ступенях производственного процесса для того, чтобы обеспечить себе дополнительные конкурентные преимущества на рынке. Ключевая задача интеграционных образований – усиление взаимного действия между входящими в их состав звеньями [1, стр.43].

Создание ВИНК, в рамках которых возможен эффективный контроль всей производственной цепи - результат структурно - организационных изменений в нефтяном комплексе, обуславливающим выбор основных методов осуществления финансово - хозяйственной деятельности в отрасли. В настоящее время большинство нефтедобывающих стран учреждены крупные ВИНК, проводящие разнообразную политику покупки финансовых и материальных активов по нефтепереработке и сбыту на территории Северной Америки и Западной Европы как основных потребителей нефти.

Потребность российской экономики в вертикально – интегрированных компаниях появилась в 60- х. гг. прошлого века и является актуальной до сих пор, так как ВИНК - это основа для поддержания стабильности в производственной области каждой развитой страны [2, стр.4].

Одной из наиболее крупных вертикально – интегрированных нефтяных компаний в России является ПАО «НК «Роснефть». В её структуру входят предприятия, которые обеспечивают всю технологическую цепочку производства: от поиска и разведки месторождений нефти и газа до переработки и сбыта готовой продукции на территории России, а также за её пределами.

Роль корпорации в экономике России довольно существенна: «Роснефть» предоставляет более 170 тысяч рабочих мест по всей стране, а также обеспечивает крупный объем поступлений в государственный бюджет. Так, в 2016 г. в результате сделок «Роснефть» поступления в бюджет РФ составили более 17 миллиардов долларов.

Несмотря на факторы внешней среды (основные – изменение курса валют, снижение цен на нефть, увеличение уровня добычи нефти

странами ОПЕК и США), которые оказывают негативное влияние на развитие компании и её деятельность, компания продолжает стабильную работу и даже улучшает свои показатели по некоторым параметрам.

Так, за девять месяцев 2016 года добыча нефти и жидких углеводородов компании составила 1 128,1 миллионов баррелей, что превышает уровень добычи за аналогичный период 2015 года, несмотря на длительные плановые ремонтные работы на добычных проектах Сахалина осенью 2016 года.

Таблица 1

Ключевые показатели деятельности ПАО «НК «Роснефть» [3]

Показатель	Значение показателя		Изменение, %
	на 30.09.2016 г.	на 30.09.2015 г.	
Добыча нефти и ЖУВ, млн барр.	1 128,10	1 124,40	0,30
Добыча газа, млрд. куб. м.	49,33	45,92	7,40
Производство нефтепродуктов на заводах компании в РФ, млн т.	58,92	62,84	(6,20)
Ввод новых скважин, тыс. шт.	1,90	0,95	50,00
Объем эксплуатационного бурения, млн м.	7,00	3,80	42,00
Капитальные затраты, млрд. руб.	475,00	409,00	16,10

В 2016 году добыча газа возросла на 7,4 % по сравнению с 2015 годом и составила 49,33 миллиарда кубических метров. Данный рост стал возможен благодаря запуску в конце 2015 года второй очереди Ново-Уренгойской установки комплексной подготовки газа и газового конденсата Роспана, вводу в конце 2015 года установки подготовки газа на Барсуковском месторождении, запуску четвертой и пятой скважин на Северной оконечности месторождения Чайво, а также реализации проекта развития добычи газа на Хадырьяхинском месторождении.

Объем производства нефтепродуктов в 2016 году уменьшился на 4,4 % относительно уровня за аналогичный период 2015 года в силу негативной макросреды, повлекшей снижение переработки на заводах РФ.

Объем эксплуатационного бурения «Роснефти» за девять месяцев 2016 года вырос на 42 %, до 7 миллионов метров. Также было введено на 49 % больше скважин - 1,9 тысячи единиц, а доля горизонтальных скважин сохранилась на уровне 30 %.

Увеличение капитальных затрат на 16,1 % в 2016 году связано с расширением программы бурения, обустройством новых месторождений и наращиванием темпов реализации новых проектов.

Для того, чтобы дать комплексную оценку организации и её деловой среды, воспользуемся основными стратегическими инструмен-

тами – матрицей бостонской консультативной группы (БКГ) и SWOT – анализом.

Таблица 2

Данные для анализа [4]

Вид продукции	Объем производства за 2014 г.	Объем производства за 2015 г.	Темп роста рынка, %	Доля рынка, %
Бензин, млн т.	10,76	11,26	104,65	27,00
Дизельное топливо, млн т.	26,94	26,26	97,48	30,00
Авиационный керосин, млн т.	3,50	3,12	89,14	29,00
Жидкие углеводороды, млн т.	204,90	202,80	98,98	36,00
Газ, млрд. куб.м.	56,73	62,54	110,24	16,00
Нефть, млн т.	251,60	254,00	100,95	40,00
Итого	554,43	559,98		

На основе приведенных данных составлена матрица БКГ (рисунок).

Были получены следующие результаты:

«Дикие кошки» - бензин, авиационный керосин, дизельное топливо, жидкие углеводороды, нефть. Для развития этих товарных позиций требуются инвестиции. Схема развития должна включать создание конкурентного преимущества, распространение и поддержка товаров.

«Звезды» - газ. Хорошо, что в компании есть такие товары. На данном этапе нужна лишь поддержка.

Товары групп «Собаки», «Дойные коровы» при анализе не обнаружены.

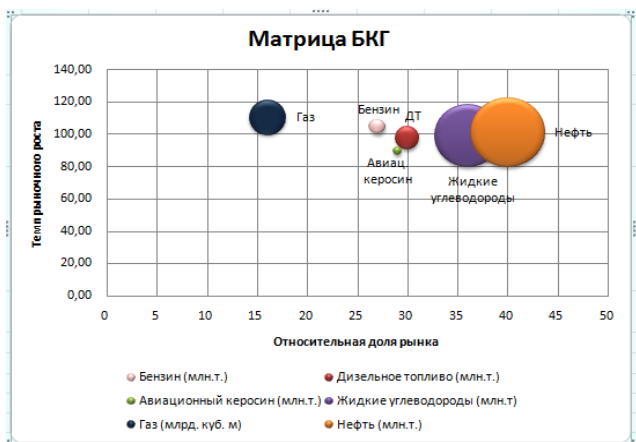


Рис. Матрица БКГ для ПАО «НК «Роснефть»

Матрица SWOT – анализа для ПАО «НК «Роснефть»

Возможности (О)	Угрозы (Т)
Сильные стороны (S)	
1 Благодаря лидерству по объемам добычи нефти в РФ и по запасам у компании есть возможности приобретать новые технологии для разработки месторождений.	1 «Роснефть» и дальше планирует оставаться лидером на российском рынке и не допустит улучшения позиций конкурентов.
2 Успешные международные проекты с ведущими мировыми компаниями приносят корпорации высокую прибыль, улучшают её положение на рынке, а значит, привлекают новых инвесторов	2 Международные проекты приносят прибыль в иностранной валюте, а значит, с повышением курса, увеличивается не только долг компаний, но и её доход, поэтому у компании будут средства погасить свои долговые обязательства.
Сильные стороны (S)	
3 Высокая капитализация компании обеспечивает хороший кредитный рейтинг, а значит, появляется большая вероятность получить кредит или займ от государства или банка.	3 Вследствие высокой степени вертикальной интеграции, компания меньше зависит от иностранных поставщиков оборудования
Слабые стороны (W)	
1 Большой уровень долга, а также повышение налогов и пошлин может привести к уменьшению денежных средств, что негативно скажется новых и действующих проектах, а также инвестициях в ценные бумаги.	1 Так как большая часть долга – в долларах, то в связи с повышением курса доллара долг компании сильно вырастет.
2 ОАО «РЖД» - монополист в области железнодорожных перевозок, и изменение цен, таможенных пошлин и транспортных тарифов могут оказать негативное влияние на номенклатуру производимой продукции, выручку и маршруты поставок в ПАО «Роснефть»	2 Ограничение инвестирования со стороны государства может привести к улучшению позиций конкурентов, если они вложат средства в быстрорастущие отрасли или компании, в которые «Роснефть» не стала инвестировать.

Исходя из анализа внешней и внутренней среды предприятия, можно сказать, что ПАО «НК «Роснефть» обеспечила себе устойчивое положение на нефтяном рынке благодаря сотрудничеству со многими крупными иностранными компаниями, высокому уровню добычи и производства сырья и применению новых технологий и методов в своей работе. Все товарные позиции, которые производит компания, при-

носят прибыль и являются востребованными как в России, так и в других странах. И именно благодаря этим факторам «Роснефть» можно назвать «локомотивом российской экономики».

Литература:

1. Новикова Е.Ю. Ключевые аспекты функционирования вертикально интегрированных нефтегазовых компаний [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2016 г.). - М.: Буки-Веди, 2016.
2. Козеняшев К.А. Стратегии развития вертикально - интегрированных нефтяных компаний в условиях формирования нового мирового энергетического порядка [Текст]: дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук (08.00.14) - Москва, 2015.
3. Официальный сайт ПАО «НК «Роснефть» [Электронный ресурс: www.rosneft.ru (дата обращения 04.05.2017)].
4. Годовой отчет ПАО «Роснефть» за 2015 год. [Электронный ресурс: www.rosneft.ru (дата обращения: 29.03.17)].

Цапина А.А.,

бакалавр менеджмента
НИТУ «МИСИС»
г.Москва, Россия
e-mail: nastyatsapina@yandex.ru

Научный руководитель: Елисеева Е.Н.,

к.э.н., доц.
НИТУ «МИСИС»
г.Москва, Россия
e-mail: evgeniyae@mail.ru

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОИЗВОДСТВО

***Аннотация:** В статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы в сфере разработки стратегии устойчивого развития промышленного предприятия. На примере металлургического предприятия выявлены основные проблемы и перспективы развития предприятия. В рамках стратегии устойчивого рассматривается внедрения проекта по реконструкции роликовой термической печи и роликовой закалочной машины, проводится анализ его экономической эффективности.*

***Ключевые слова:** стратегия, развитие, технологии, оценка эффективности, устойчивое развитие.*

Tsapina A.A.,

Bachelor of Science (Management)
University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: nastyatsapina@yandex.ru

Scientific Director: Eliseeva E.N.,

Ph.D in Economics, Associate Professor
National University of Science and Technology «MISiS»
Moscow, Russia
e-mail: evgeniyae@mail.ru

THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES THROUGH THE INTRODUCTION OF NEW TECHNOLOGIES IN PRODUCTION

***Abstract:** The article presents main results of research work in the field of development of strategy of steady development of industrial enterprise. On the example of metallurgical enterprises was researched the main problems and prospects of development of the enterprise. The strategy considers sustainable implementation of project on reconstruction of the roller furnace and roller hardening machine, the analysis of its economic efficiency.*

***Keywords:** strategy, development, technology, assessment of efficiency, sustainable development.*

Устойчивость компании – это состояние, сложившееся под воздействием системы факторов внешней и внутренней среды, характеризующееся экономическими индикаторами устойчивости и определяющее в динамике перспективы ее развития. [1, стр. 5]. Механизм устойчивого развития предприятия в условиях нестабильности, неопределенности и динамичности экономической среды требует создания стратегии, которая направлена на укрепление и развитие конкурентных преимуществ и, в конечном итоге, способствует повышению рыночной стоимости предприятия.

Основные цели, которые должно ставить перед собой предприятие для реализации стратегии устойчивого развития, отражены на рисунке.

Целью данного исследования является определение эффективной стратегии предприятия, обеспечивающей его устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Актуальным является решение проблемы устойчивого развития путем использования такого аспекта стратегии, как инновационное развитие, которое является наиболее востребованным и перспективным в современных условиях.

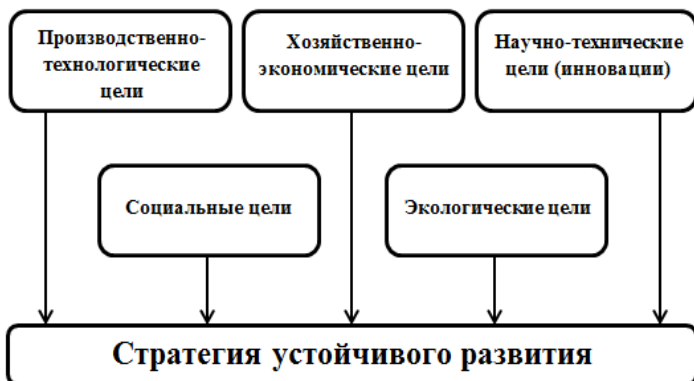


Рис. Цели предприятия в рамках стратегии устойчивого развития

Объектом исследования является металлургический комбинат полного цикла, включающий аглококсоδοменное, сталеплавильное и прокатное производства.

Успешность реализации социальных и экологических целей зависит, прежде всего, от достижения производственно-технологических и экономических целей, так как они в первую очередь влияют на финансовое состояние предприятия. Для разработки стратегии, которая будет способна решить все задачи устойчивого развития необходимо сформировать портфель, включающий следующие стратегии: маркетинга, инноваций, инвестирования, ассортиментную и внешнеэкономическую. Таким образом, первым этапом в формировании стратегии устойчивого развития стал анализ рынка с целью выявления наиболее перспективных и рентабельных направлений развития.

В результате исследования были получены следующие выводы. Одним из наиболее рентабельных видов продукции предприятия является мостосталь. Прогнозируется рост рынка, который по итогам 2016 г. составит около 8 %. Таким образом, рынок мостостали был выбран как приоритетный для формирования стратегии устойчивого развития, а ее главным аспектом выбрано снижение ресурсозатрат и, как следствие, увеличение маржинальности продаж. Основной возможностью для увеличения доли рынка является вытеснение конкурентов, и, таким образом, суммарный дополнительный объем закупок может составить около 80 тыс. т в год.

Приоритетной стратегией развития была выбрана максимизация маржинальности продаж, путем удержания и расширения доли на рынке наиболее рентабельной продукции. Учитывая текущую ситуацию на

рынке и условия, необходимые для развития компании в сегменте мостостали, целесообразно в рамках стратегии устойчивого развития реализовать мероприятие, которое могло бы соответствовать целям указанной стратегии и оказать влияние на их сохранение в долгосрочной перспективе. Вместе с этим, мероприятие должно соответствовать целям устойчивого развития в сфере экологии и социальной защиты. В рамках такого проекта предлагается реконструкция роликовой термической печи и роликовой закалочной машины, которая предполагает использование новой технологии термической обработки проката и позволит производить продукцию из марок стали с высокой равномерностью механических свойств, а также высокой хладостойкостью и свариваемостью.

В ходе анализа применяемой технологии было выявлено, что основными недостатками существующих закалочных прессов являются:

1) неравномерность охлаждения по длине и ширине листа при закалке;

2) неудовлетворительная закалка торцевых кромок длинных листов из-за недостаточной длины зоны закаливания;

3) неравномерное охлаждение по площади, в результате чего при охлаждении листа водой происходит его интенсивное коробление;

4) большие объемы и частота ремонтных и профилактических работ;

5) высокий удельный расход топлива, использование доменного газа для работы горелок, высокий объем расхода воды для охлаждения листов, недостаточная степень очистки использованной воды.

Ввиду перечисленных недостатков оборудования, фактический разбег по температурам нагрева проката в печи может достигать 20°C, что не соответствует современным требованиям к точности нагрева проката. [2, стр. 15]

Таким образом, на фоне конкурентов-производителей толстолистового проката, товарная продукция рассматриваемого предприятия, требующая термической обработки, выглядит менее привлекательно и теряет конкурентоспособность на рынке. Реализация проекта позволит усовершенствовать производство традиционных марок стали 10(15) ХСНД, а также осуществить запуск производства новых перспективных марок стали 14ХГНДЦ и 12Г2СБД.

Немаловажным эффектом от внедрения проекта в рамках стратегии устойчивого развития является снижение удельного расхода топлива и замена доменного газа на природный, используемый в работе горелок, что снизит количество вредных выбросов. Проект также

предполагает сооружение системы водоподготовки и маслоулавливания, что положительно скажется на экологических показателях производства. В точки зрения реализации социальной стратегии на предприятии проект не предполагает сокращение числа рабочих мест, что важно для градообразующего предприятия, и требует повышения квалификации сотрудников. Также реализация проекта позволит увеличить долю более дорогой продукции внутри каждой сегментной группы сталей, требующих термообработки. По экспертным оценкам, увеличение средних цен благодаря вводу новой технологии составит для закаленной мостостали более 1 500 руб./т., также согласно прогнозу с использованием экономико-статистических методов, подтверждается тенденция роста цены и увеличения рентабельности продукции.

В результате анализа себестоимости и технико-экономических показателей предприятия до и после реализации проекта, были получены следующие выводы. Прогнозируемый рост объема производства мостостали составит 26 %, что становится возможным благодаря увеличению производительности печи с 24 т/ч до 30 т/ч. Затраты на 1 тонну выпускаемой продукции затраты снизятся на 461 руб./т в большей степени за счет снижения количества брака и увеличения объема производства. Возрастет рентабельность продаж и продукции по всему предприятию в целом на 0,57 и 0,50 процентных пункта соответственно. Увеличится прибыль от реализации продукции на 16,5 % за счет между увеличения выручки и изменением затрат на производства, чистая прибыль всего предприятия возрастет на 12,2 %.

В качестве основного инструмента для оценки эффективности инвестиционного проекта использовался метод дисконтированного денежного потока. Дисконтирование или приведение стоимости будущих платежей к текущему моменту времени осуществлялось с помощью коэффициента дисконтирования и метода средневзвешенной стоимости капитала WACC. [3, стр. 114] Также для оценки рисков и устойчивости инвестиционного проекта применялись такие методы как: расчет точки безубыточности проекта, корректирование нормы дисконта и анализ чувствительности. [4, стр.56]

В результате проведенного анализа были получены следующие основные результаты эффективности проекта: чистая приведенная стоимость (NPV) составила 4 530 млн руб., простой срок окупаемости – 2,7 года, дисконтированный срок окупаемости – 3,1 года, внутренняя норма доходности – 63 %, индекс прибыльности – 5,9 дол. ед. На основе полученных данных проект признается эффективным, а его

реализация целесообразной для достижения целей устойчивого развития предприятия.

Анализ рисков и устойчивости проекта показал, что проект имеет достаточный запас финансовой прочности. Это может характеризовать устойчивость проекта в условиях возникновения различных рисков в виде падения цены или объемов реализации продукции. Наибольшее влияние на результирующий показатель эффективности оказывает изменение цены реализуемой продукции, поэтому главным условием минимизации риска не окупаемости проекта для предприятия может стать ориентация на выпуск новой перспективной продукции с высокой добавленной стоимостью за термообработку и конкурентными качественными показателями.

Таким образом, реализация проекта позволит предприятию обеспечить устойчивое развитие путем сохранения доли рынка по мере расширения использования продукции по ГОСТу 55374-2012, увеличения объема продаж в стоимостном выражении за счет приплаты к цене за термообработку и сокращению себестоимости, а также повышению экологической безопасности производства. Произойдет повышение социальной стабильности на предприятии за счет минимизации риска потери доли рынка и затухания действующего производства. При отсутствии инновационной стратегии предприятия и продолжении выпуска продукции без реализации проекта, оно может быть вытеснено с прибыльного рынка, что не позволит достичь целей устойчивого развития.

Литература:

1. Shmeleva, N. Environmental sustainability and competitiveness: construction of indicators system for Russian metallurgical enterprises/ N.Shmeleva, E. Eliseeva // 16th International Multidisciplinary Scientific GeoConference Surveying Geology and Mining Ecology Management, SGEM. 16, Ecology, Economics, Education and Legislation, Albena, Bulgaria.- 30 June- 6 July, 2016. - С. 3-10.
2. Петров А.Н. Стратегический менеджмент / А.Н. Петров. – СПб., Питер, 2005. – 269 с.
3. Оптимизация финансового состояния металлургического предприятия путем реализации инвестиционных проектов инновационного развития / С.Ф. Смагин // Вестник ОГУ. – 2012. – №8. – С.17-20.
4. Трифилова, А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия / А.А. Трифилова. – М., Финансы и статистика, 2005. – 325 с.
5. Калмыкова, Т.С. Инвестиционный анализ / Т.С.Калмыкова. –М., ИНФРА-М, 2013. – 205 с.

Чащин В.Д.,

студент
кафедра экономики
Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
г. Москва, Россия
e-mail: chashchin95@yandex.ru

ЭКОНОМИКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ГК РОСАТОМ

***Аннотация:** в статье представлены основные результаты научно-исследовательской работы и анализа стратегии устойчивого экономического развития ГК Росатом.*

***Ключевые слова:** стратегия, Росатом, атомная энергетика, устойчивое развитие, атомная отрасль.*

Chashchin V.D.,

student
Department of Economics
National Research Technological University "MISiS"
Moscow, Russia
e-mail: chashchin95@yandex.ru

ECONOMICS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF SC ROSATOM

***Abstract:** the article presents the main results of research work and analysis of the strategy of sustainable economic development of Rosatom State Corporation.*

***Key words:** strategy, Rosatom, nuclear energy, sustainable development, nuclear industry.*

Роль атомной энергетики в устойчивом развитии экономики

Сущность национальной экономики состоит в том, что она представляет собой сложившуюся систему национального и общественного воспроизводства государства, в которой между собой взаимосвязаны отрасли, виды и формы общественного труда, сложившиеся в результате длительного исторического эволюционного развития конкретной страны. Влияние на особенности национальной экономики оказывают исторические, культурные традиции, географическое положение государства, его роль в международном разделении труда.

Атомная отрасль - отрасль промышленности, занимающаяся добычей, переработкой и обогащением радиоактивного сырья

используемого далее либо как топливо в ядерной энергетике, либо для создания систем ядерного оружия (ядерные боеголовки).

Пуск первой атомной электростанции (АЭС) положил начало созидательной деятельности атома. С тех пор атомная отрасль неизменно, из года в год, повышала научно-технический и промышленный потенциал, все более заметно влияя на экономику страны и надежно обеспечивая ее оборонное могущество. Невозможно переоценить важность ядерных вооружений как мирового явления.

Примерно в середине XX в. была впервые получена энергия расщепления ядер атомов тяжелых металлов - плутония и урана. Такая энергия стала называться ядерной или атомной. Атомная энергетика - это работа по добыче атомной энергии, включая производство электроэнергии и ее продажу, в том числе в другие страны, обеспечение безопасности.

Практически повсюду в мире атомная энергетика входит в число наиболее динамично развивающихся отраслей науки и промышленности.

В современных условиях атомная энергетика - один из важнейших секторов экономики. Динамичное развитие отрасли является одним из основных условий обеспечения энергоне­зависимости государства и стабильного роста экономики страны. Атомная отрасль способна выступить локомотивом для развития других отраслей. Она обеспечивает заказ, а значит - и ресурс развития машиностроению, металлургии, материаловедению, геологии, строительной индустрии и так далее.

Тенденции развития отрасли

Атомная отрасль и ее товары имеют ряд существенных отличий от товаров свободного рынка и именно таких, что атомная отрасль, атомный рынок жестко контролируется и регулируется государством, являются частью государственной экономики в отличие от рыночной.

Основными преимуществами атомной энергетики являются высокая конечная рентабельность и отсутствие выбросов в атмосферу продуктов сгорания (с этой точки зрения она может рассматриваться как экологически чистая). Основными недостатками являются потенциальная опасность радиоактивного заражения окружающей среды продуктами деления ядерного топлива при аварии и проблема переработки использованного ядерного топлива.

Рентабельность атомной энергетики складывается из нескольких составляющих. Использование ядерного топлива для производства энергии не требует кислорода и не сопровождается постоянным выбросом продуктов сгорания, что, соответственно, не потребует

строительства сооружений для очистки выбросов в атмосферу. Города, находящиеся вблизи атомных станций, являются в основном экологически чистыми зелеными городами во всех странах мира, а если это не так, то это происходит из-за влияния других производств и объектов, расположенных на этой же территории.

Международная группа компаний «Росатом» (МГК) - вертикально интегрированный российский государственный холдинг, объединяющий более 400 предприятий и научных организаций, в числе которых все гражданские компании атомной отрасли России, предприятия ядерного оружейного комплекса, научно-исследовательские организации и единственный в мире атомный ледокольный флот. В организациях холдинга трудятся более 256 тысяч сотрудников.

Основной вклад в формирование финансового результата МГК вносит следующие виды деятельности, представленные в таблице.

Таблица

Финансовый результат МГК

Вид деятельности	Выручка за 2016 год, млрд руб. (с учетом внутригрупповых оборотов)
Производство урансодержащей продукции и услуг по обогащению	359,6
Производство ядерного топлива для АЭС	142,2
Производство электрической энергии и мощности на АЭС	305,7
Производство оборудования	123,3
Проектирование и строительство АЭС	137,1
Услуги по проведению НИОКР	75,9

Наиболее существенное негативное влияние на совокупную прибыль МГК в 2016 году оказало снижение рыночных котировок на КПУ, ГФУ и на услуги по обогащению урана, а также снижение объемов реализации ОУП и ГФУ в связи с прекращением ряда зарубежных контрактов.

Частично снижение валовой прибыли было нивелировано за счет девальвации рубля по отношению к иностранным валютам, роста цены реализации электрической энергии и мощности на рынке на сутки вперед, а также роста объема выработки электрической энергии и мощности в 2016 г. в результате ввода новых блоков.

По итогам 2016 года МГК занимает четвертое место в мире по добыче природного урана (12,7% мирового рынка), первое место в мире

по обогащению урана (39% мирового рынка), третье место в мире на рынке производства ядерного топлива (17% мирового рынка) и второе место в мире среди ведущих мировых компаний, эксплуатирующих АЭС (34 энергоблока, доля на рынке РФ – 18,3%).

Основные уранодобывающие активы МГК расположены на территории Казахстана (60,4% общего объема добычи) и в России (39,6% общего объема добычи). Также Группа имеет перспективные активы на территории Танзании, которые в настоящее время не разрабатываются.

Все производственные мощности МГК по конверсии, обогащению и фабрикации урана сосредоточены на территории РФ. 36 энергоблоков, принадлежащие МГК, также расположены исключительно на территории РФ. На территории РФ МГК не имеет конкурентов и является монополистом.

Основными покупателями ураносодержащей продукции являются предприятия МГК, расположенные на территории РФ, и независимые покупатели на рынках Европы, Северной Америки, Южной Кореи, Японии, Китая, Объединенных Арабских Эмиратов, ЮАР.

Финансовая стратегия является неотъемлемой частью общей стратегии развития МГК. Принимая во внимание масштаб бизнеса МГК и его влияние на ВВП России, объем социальных обязательств, а также имидж и конкурентоспособность на международном рынке, МГК уделяет повышенное внимание вопросам финансовой устойчивости организаций атомной отрасли, в особенности в изменяющихся условиях внешней среды. Ключевой принцип финансовой стратегии – экономическая целесообразность и финансовая стабильность, что подразумевает привлечение средств на наилучших рыночных условиях.

МГК не занимает какое-либо значительное место на рынке финансирования в силу того, что: финансовая деятельность не является основной деятельностью МГК.

Внешнее финансирование привлекается пул-лидерами, а также организациями МГК самостоятельно:

- в банках, в том числе в виде синдицированных кредитов;
- в специализированных кредитных учреждениях - банках развития и банках-нерезидентах (в рамках отдельных проектов);
- на рынке ценных бумаг путем централизованного размещения облигаций (в т.ч. биржевых), еврооблигаций, других финансовых инструментов.

Совокупный объем средств, привлеченных всеми организациями МГК в одном банке (включая его материнские структуры, дочерние и

зависимые банки), не должен превышать 2/3 от величины совокупного кредитного портфеля (за вычетом средств, привлеченных путем размещения облигаций).

Финансовая политика МГК определяет принципы отбора банков, с которыми организации МГК взаимодействуют по всему спектру банковского обслуживания. Выбор кредитной организации ограничен опорными банками и банками-партнерами. Перечень банков актуализируется ежемесячно на основании публичных данных. Основную роль среди опорных банков отрасли играют 3 крупнейших российских банка, находящихся под прямым или косвенным контролем Банка России или Российской Федерации: ПАО «Сбербанк», АО «Банк ГПБ», ПАО «Банк ВТБ»;

Эффективность использования МГК финансовых ресурсов достигается посредством:

- сокращения расходов на внешнее финансирование за счет использования свободных денежных средств организаций МГК и обращения в банки только за нетто-результатом;

- привлечения кредитных ресурсов на отраслевого пул-лидера (АО «Атомэнергпром»), имеющего кредитные рейтинги от всех международных рейтинговых агентств «Большой Тройки» (S&P, Moody's Investors Service, Fitch Ratings) на суверенном уровне, что позволяет получать кредиты в банках, размещать облигации и другие финансовые инструменты, с последующим предоставлением средств в заем организациям МГК, на наиболее выгодных для отрасли рыночных условиях с соблюдением принципов срочности, возвратности и платности.

В 2016 году привлечение денежных средств было осуществлено, в том числе путем размещения биржевых облигаций АО «Атомэнергпром» совокупным номинальным объемом 30 млрд. рублей сроком обращения 10 лет под средства Пенсионного фонда Российской Федерации (ставка купона – 9,33%, условиями выпуска предусмотрено 2 колл-опциона: через 2 и 6 лет), что привело к поддержанию стабильно долгосрочного кредитного портфеля.

Внутригрупповое финансирование осуществляется путем консолидации временно свободных денежных средств организаций МГК в отраслевых пул-лидерах, на уровне которых проводится распределение средств пула между его участниками на основании заявленных потребностей в форме внутригрупповых займов на наиболее выгодных рыночных условиях (кэш-пулинг). Анализ рыночных ставок проводится Казначейством Корпорации путем запроса предложений по ставкам в нескольких банках-партнерах (не менее 3), а также с использованием системы Bloomberg, которая

позволяет получать оперативную информацию о ставках на финансовых рынках.

Выводы и рекомендации

Стратегическими целями Госкорпорации «Росатом» являются:

- Повышение доли Росатома на международных рынках - 1;
- Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов - 2;
- Новые продукты Росатома для российского и международных рынков - 3

1 - в настоящее время Госкорпорация Росатом наращивает присутствие в более чем 40 стран мира, а портфель зарубежных заказов на 10-летний период превышает 110 млрд. долл. США. Корпорация планирует увеличение доли зарубежных бизнесов до 67% в 2030 году.

2 – не менее чем на 30% по сравнению с 2015 годом

Будет продолжена работа по разворачиванию производственной системы Росатома на предприятиях Корпорации.

3 – Корпорация планирует нарастить долю новых бизнесов в структуре выручки с 15% до 30% к 2030 году.

В среднесрочных планах Росатома – освоение новых рынков и наращивание портфеля заказов на 10-летний период – до 800 млрд. рублей к 2018 году. Для достижения данного показателя будет продолжена работа по оптимизации продуктового портфеля исходя из общемировых трендов и технологических заделов, развитию конкурентоспособности продуктового предложения Корпорации по параметрам качества, ценам, надежности, сроков и сервисного обслуживания.

В связи с существующими рисками увеличения долговой нагрузки под воздействием внешних факторов будут обеспечены:

- поддержание четкой платежной дисциплины по внутригрупповому финансированию,
- повышение точности планирования денежных потоков на среднесрочную перспективу,
- недопущение внутренней конкуренции за кредитные ресурсы между организациями,
- дальнейшая централизация управления денежными средствами,
- концентрация на отношениях с опорными банками как наиболее надежными партнерами с т.зр. доступности финансирования как по объему, так и по стоимости,
- строгое выполнение обязательств, включая выполнение ковенант перед существующими кредиторами и рейтинговыми агентствами.

Литература:

1. Управление. Научно-практический журнал, 3 (9), 2015 - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 78 с.
2. Статистический ежегодник: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2016 г.
3. Инвестиции в России: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2016г.
4. Бороненкова С. А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: Учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 336 с.
5. Официальный сайт ГК Росатом [<http://rosatom.ru> (дата обращения: 07.05.2017)]

THE BENEFITS OF GREEN GROWTH POLICIES

Abstract: *Today green growth has risen to the top of the agenda for many businesses. Green path strategies have enormous potential to influence the products and services the business offers its customers. Prioritizing product development projects based on their "green" contribution can open up an entirely new channel for idea generation.*

This article aims to outline the key competitive advantages and problems of the green path strategy, covering cost savings.

The article highlights how examine industrial companies through an environmental framework and develop measureable strategies and tactical action plans. Three broad strategies—accentuate, acquire, and architect can help companies to align their green goals with their capabilities. These strategies emerged from 10 in-depth case studies of consumer product and industrial companies that were moving into the green space.

In this paper we analyse the results of an empirical study carried out in Russian manufacturing company in 2015-2016. Our aim is to analyse the relationship between the green path strategies, environmental performance and competitive benefits.

The results of a survey on Russian manufacturing company show that after implementation of the green strategy NLMK achieved higher results. Earnings per share increased by 2.7 %, return on equity by 3.5 %, return on assets rose by 1.6 %. Additionally, the survey found that investors attach significant importance to green path in investment strategy.

Keywords: *green path strategy advantages, cost savings, competitive benefits.*

Introduction

Sustainability has long been on the agenda at many companies, but for decades their environmental, social, and governance activities have been disconnected from core strategy.

Green growth policies will require an integrated strategy that effectively combines economic, environmental and social policy objectives covering demand and supply aspects, both economy-wide and at sector level to insure coherence in policy design and implementation as well as to maximize the synergies among different policy actions. Green growth will also necessitate the development of new measurements covering dimensions of quality-of-life above and beyond material well-being.

McKinsey estimates that the clean-tech product market, for example, will reach \$1.6 trillion by 2020, up from \$670 billion in 2010 [1]. The World Resources Institute estimates that people at the bottom of the income pyramid, who earn less than \$3,000 a year, embody a global market of more than \$5 trillion [2].

Going green can be a magnificent business opportunity and a potential source of competitive advantage, but it also presents a managerial challenge for companies operating in resource-intensive industries. Probably the most significant managerial challenge is finding the balance between short-term economic realities and a long-term vision of ceasing to pollute the environment. In addition, managers are under increasing pressure to demonstrate what their companies are doing for the environment and what role green innovation is playing in the solution [3]

Three strategies—accentuate, acquire, and architect can help companies to align their green goals with their capabilities. These strategies emerged from 10 in-depth case studies of consumer product and industrial companies that were moving into the green space.[4]

Accentuate

An accentuate strategy involves playing up existing or latent green attributes in your current portfolio. Of the three strategies, it's the most straightforward to craft and implement and thus is a good place to start.

Acquire

If your portfolio has no obvious candidates for accentuation, a good alternative is to buy someone else's green brand. In such deals the buyer's channel and distribution capabilities are often expected to substantially broaden the green brand's customer base.

Architect

For companies with a history of innovation and substantial new-product-development assets, architecting green offerings—building them from scratch—becomes a possibility. Although architecting can be slower and more costly than accentuating or acquiring, it may be the best strategy for some companies, because it forces them to build valuable competencies [4]

With an understanding of the three paths to green growth, managers can begin to craft a strategy that suits their objectives and their business context (figure 1)[1]



Figure 1. Capturing value in three key areas

Whatever path you choose—accentuate, acquire, or architect—activists, customers, and the public won't see your green initiatives as independent of your other activities and offerings. Rather, they will view your efforts as part of the organization's overall approach. That means the companies that ultimately succeed in growing green will be distinguished by their commitment to corporate wide sustainability as well as the performance of their green products.

Russian metallurgical industry

Russia is the world's fifth largest producer of steel . In 2014, turning out nearly 70 million tons, and the third largest producer of iron, with close to 50 million tons. Major producers Magnitogorsk Iron & Steel Works

(MMK), Severstal and NLMK are among the world's top 30 steel manufacturers. [5]. The majority of the country's metals production is exported; in 2015, metals accounted for more than 10% of total exports.

The implementation of the "green" strategy objectives in the metallurgical industry is key to resolving the currently most urgent environmental problems, including reducing greenhouse gas (GHG) emissions and adapting to climate change, environmentally management of chemicals and their wastes, and protection of water, energy and other natural resources.

It is possible to implement the "green" strategy together with the increase in the profitability of metallurgical enterprises and the creation of jobs in the city-forming enterprises. As well as making a significant contribution to poverty reduction and sustainable industrial development.

Most metallurgical companies creating value through sustainability look first to improving returns on capital, which often means reducing operating costs through improved natural-resource management such as energy use and waste. Companies must align their green strategy with their existing product portfolio and devote or develop the resources and capabilities needed to achieve their strategic goals [6]. They must ensure that the strategy satisfies customers' expectations and, when possible, takes advantage of competitors' green weaknesses.

In this paper we analyse the results of an empirical study carried out in the biggest Russian metallurgical company NLMK. Our aim is to analyse the relationship between the green path strategies, environmental performance and competitive benefits.

NLMK Group is a leading international manufacturer of high-quality steel products with a vertically integrated business model. Mining and steelmaking are concentrated in cost-efficient regions; finished products are manufactured close to our main costumers in Russia, North America, and the EU. NLMK Group plays an important environmental role in Russia by collecting and recycling waste and using steelmaking by-products [7].

Part of the Group's development strategy and investment programme, Environmental Programme 2020 is aimed at minimising environmental impact and achieving the industry's best-in-class environmental performance.

The aims of Environmental Programme 2020 are to:

- Achieve compliance with all environmental regulations for all NLMK Group companies.
- Reduce specific emissions by NLMK Group's Russian operations from 22.6 to the steelmaking industry's best available technology levels.
- Achieve zero waste water at all production sites.
- Increase recycling rate from 5 to 25%.

– Increasing operational efficiency is an important part of Strategy 2017 and means, among other things, a reduction in the consumption of certain types of resources through the introduction of advanced technologies and advanced recycling. Minimizing the negative impact NLMK Group assets have on the environment is the result of planned environmental and technological activities beyond the investment process; as well as part of NLMK Group’s investment activity. At this stage assess the impact of strategy implementation on the financial and operational results of the company. (table.1).

Table 1

Key highlights NLMK Group

1000 t/\$ m	Q1 2017	Q4 2016	QoQ	Q1 2016	YoY
Steel product sales	3,677	3,635	1%	4,126	-11%
Revenue	2,156	1,965	10%	1,577	37%
EBITDA	618	518	19%	290	2.1x
EBITDA margin	29%	26%	+3 p.p.	18%	+11 p.p.
Net profit for the period	323	308	5%	57	5.7x
Free cash flow	208	182	14%	275	-24%
Net debt	938	761	23%	1,048	-11%
Net debt/EBITDA	0.41x	0.39x		0.66x	

As we can see “NLMK’s green path model, which is based on operational efficiency, a world-class resource base, and leading positions in key markets, has delivered strong operational and financial results. In 2016 Impact of green strategy on EBITDA increased to \$190 million from \$ 120 m in 2015. In Q1 2017, NLMK Group was able to grow sales in the EU and US markets against a backdrop of higher internal demand; and to expand export deliveries of flats, offsetting the seasonal weakening in demand in Russia. Earnings per share increased by 2.7 % , return on equity by 3.5 % , return on assets rose by 1.6 % .

CONCLUSION

Green business is smart business. Going green provides bottom line cost savings, as well as a competitive advantage in the marketplace.

Many businesses have already made significant progress with initiatives that fit within the scope of an enterprise-level green strategy. However, very few metallurgical companies have taken the broadest view of the green

possibilities that are available today and the enormous potential those possibilities have when considered in the context of the whole enterprise.

Most enterprises operate using at least some principles of scarce funding resources, where decisions to invest in projects that align with a green strategy may divert funds and sponsorship away from other more traditional projects. The benefits from having a formalized, well-articulated green strategy are certain to vary by industry, but early adopters can still harness the huge potential to competitive position with a sustainable green strategic advantage.

As a result of analyse the relationship between the green path strategies, environmental performance and competitive benefits of NLMK company, we understand that green path model has delivered strong operational and financial results. Additionally, the survey found that foreign investors attach significant importance to green path in investment strategy.

References:

1. The business of sustainability: McKinsey. Survey,2011 <http://www.mckinsey.com/business-functions/sustainability-and-resource-productivity>
2. The World Resources Institute. <http://www.wri.org/>
3. E. Eliseeva, N. Shmeleva Methodological Approaches to Corporate Management Stability// Component of Scientific and Technological Progress/ Scientific and practical journal, Paphos, Cyprus. issue 1 (23), pp 31-36, 2015
4. G.Unruh, R. Etnenson Growing Green. Harward Business Review, issue 6, pp 45 -49, 2010
5. Biggest Steel Producing Companies In The World – [www. WorldAtlas.com](http://www.WorldAtlas.com)
6. Schellnhuber H.J, Malina M., Stern N. Global Sustainability: a Nobel Cause. Cambridge
7. University Press. 2010. NLMK Group <https://nlmk.com/ru/>

СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

**ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ
НА ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

**Сборник научных статей
по результатам III Международного конгресса молодых ученых
по проблемам устойчивого развития**

В 10-ти томах

Том 1

Подписано в печать 27.09.2017.
Формат 60×90/16. Усл. печ. л. 23,0.
Тираж 1000 экз.

ООО «Русайнс».
117218, г. Москва, ул. Кедрова, д. 14, корп. 2.
Тел.: +7 (495) 741-46-28.
E-mail: autor@ru-science.com
<http://ru-science.com>