

ОМСКАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ  
ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ  
(РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН)

**СОВРЕМЕННАЯ НАУКА:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Международная научно-практическая конференция**

**16 февраля 2017 года**

*Сборник статей в 3 частях*

*Под редакцией  
доктора филологических наук, профессора  
А. Э. Еремеева*

**Часть 2**

Экономика и управление: теоретические подходы  
и практика, государственная служба, менеджмент,  
бухгалтерский учет и аудит, современные экономические  
процессы, исследование систем управления, исторические  
аспекты экономических процессов и систем управления

**Омск Издательство ОмГА 2017**

УДК 378  
ББК 74.5  
С88

**С88** Современная наука: проблемы и перспективы развития. Международная научно-практическая конференция : сборник статей : под ред. д-ра филол. наук, профессора А. Э. Еремеева : в 3 ч. – ч. 2. – Омск : Изд-во ОмГА, 2017. – 256 с.  
**ISBN 978-5-98566-141-5**  
**ISBN 978-5-98566-143-9 (ч. 2)**

Сборник подготовлен по материалам участников Международной научно-практической конференции и включает в себя секции: «Жанровая содержательность русской литературы и журналистики XVIII-XXI веков: эстетическое и нравственно-этическое своеобразие. Философские аспекты изучения литературы», «Актуальные проблемы современных исследований в психологии», «Экономика и управление: теоретические подходы и практика, государственная служба, менеджмент, бухгалтерский учет и аудит, современные экономические процессы, исследование систем управления, исторические аспекты экономических процессов и систем управления», «Математические методы и информационные технологии в научно-практических исследованиях», «Инновационное развитие системы непрерывного образования: содержательные и организационные аспекты».

Сборник может использоваться как учебное пособие для студентов по специальностям: педагогика, журналистика, психология, социология, экономика, политология, философия, а также как источник для исследователей в сферах педагогики, психологии, философии.

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Омской гуманитарной академии

Ответственность за точность приведённых данных, аутентичность цитат, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы статей

ISBN 978-5-98566-143-9 (ч. 2)      © Омская гуманитарная академия, 2017  
ISBN 978-5-98566-141-5

# **ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИКА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА, МЕНЕДЖМЕНТ, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ, СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ, ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ, ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ**

---

УДК 338.46

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА**

**А. М. Айдарбекова,  
Омская гуманитарная академия**

В данной статье проанализирована государственная политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства на примере г. Павлодара, приведены результаты социологического опроса населения по проблемам жилищно-коммунального хозяйства, представлены направления совершенствования государственной политики в сфере ЖКХ.

*Ключевые слова:* жилищно-коммунальное хозяйство, население, государственная политика, социологический опрос.

## **CURRENT STATUS AND PROSPECTS OF STATE POLICY IN THE SPHERE HOUSING AND COMMUNAL SERVICES**

**A. M. Aidarbekova,  
Omsk humanitarian Academy**

In this article a public policy in the field of housing and communal services on an example is analysed Pavlodar, results over of sociological public opinion poll are brought on the problems of housing and communal services, directions of perfection of public policy are presented in the field of ЖКХ.

*Keywords:* housing and communal services, population, public policy, sociological questioning.

Актуальность темы данного исследования заключается в том, что совершенствование государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) позволит эффективно использовать имеющийся потенциал города и повысить доверие населения к власти.

Объектом исследования выступает сфера ЖКХ г. Павлодара, рассматриваемая в различных аспектах функционирования. Предметом исследования выступает совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе реализации государственной политики в сфере ЖКХ.

Методы исследования: теоретический (анализ литературы), социологический опрос населения, анализ результатов, ретроспективный, статистическо-аналитический, системный анализ.

Целью исследования является рассмотрение основных теоретических и практических аспектов реализации государственной политики в сфере ЖКХ.

В ходе исследования поставлены задачи: изучение теоретических аспектов к определению государственной политики в сфере ЖКХ, в частности, ее сущности и содержания; анализ реализации государственной политики в сфере ЖКХ, выявления проблем в данной сфере; выявление основных направлений совершенствования государственной политики в сфере ЖКХ для повышения эффективности применяемых форм и методов работы.

Научная новизна исследования заключается во всестороннем и комплексном анализе реализации государственной политики в сфере ЖКХ на примере г. Павлодара на основе выявленных проблем, разработаны и сформулированы перспективы развития государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Ведущей отраслью городского хозяйства, наиболее сложной и разветвленной является ЖКХ. Сущность ЖКХ как важнейшей социально-экономической сферы народного хозяйства рассматривалась в работах В. Е. Рохчина, В. С. Чекалина, В. В. Авдеева, Е. Г. Хайло, Н. К. Нурлановой, М. Б. Кунжегузина и других авторов.

Под жилищно-коммунальным хозяйством (ЖКХ) понимается многоотраслевой комплекс, предоставляющий широкий спектр услуг и включающий в себя инженерные сети, оборудование, здания, сооружения и т.д. [1].

Реализацию государственной политики в сфере ЖКХ г. Павлодара осуществляет Государственное учреждение «Отдел жилищно-коммунального хозяйства, пассажирского транспорта и автомобильных дорог города Павлодар». Одной из основных задач отдела ЖКХ, пассажирского транспорта и автомобильных дорог, жилищного фонда является благоустройство, в том числе и жилищного фонда. Информация о благоустройстве жилищного фонда представлена в таблице.

## Основные показатели благоустройства жилого фонда города Павлодар (процентов)

Показатели	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.
Удельный вес общей площади, оборудованной водоснабжением	85,5	86,7	96,8	99,6	99,6
Удельный вес общей площади, оборудованной канализацией	87,0	87,3	87,4	89,3	89,3
Удельный вес общей площади, оборудованной центральным отоплением	87,5	87,7	87,7	88,7	88,8
Удельный вес общей площади, оборудованной горячим водоснабжением	76,8	80,2	81,3	84,8	84,5

Как видно из таблицы 1, в 2016 году по сравнению с 2012 годом наблюдается увеличение всех показателей благоустройства. Однако согласно данным таблицы данная задача не выполнена в полном объеме и ни один из показателей не составляет 100 процентов.

Государственными органами ведутся работы по предоставлению жилья очередникам, но данная проблема по обеспечению всех очередников в г. Павлодаре не решена. Такое положение характерно почти для всех регионов Казахстана, и для его решения государством была принята программа «Доступное жилье - 2020».

Программа «Доступное жилье - 2020» реализуется с 2012 года по поручению Главы государства, данному в Послании народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана». Главной целью государственной жилищной политики является создание условий для обеспечения граждан доступным жильем [2].

Таким образом, анализ современного состояния ЖКХ в г. Павлодаре показал, что расходы на жилищно-коммунальное хозяйство – одни из самых значимых для республиканских и местных бюджетов после расходов на образование и здравоохранение. Однако в настоящее время сфера ЖКХ характеризуется постоянным дефицитом капитальных вложений, высокой степенью износа основных фондов, огромными потерями тепла, электроэнергии в распределительных сетях и т.д. Решение вышеназванных проблем требует достаточных финансовых средств.

Важной информационной базой при характеристике качества жизни населения является учет субъективных оценок населения [3].

Субъективные показатели относятся к оценкам восприятия, которые присутствуют главным образом в различных социальных опросах или опросах общественного мнения. Хотя ценность показателей восприятия часто подвергается сомнению, они используются в качестве дополняющих величин для менее бесцветных объективных показателей. Субъективный подход базируется на результатах социологических исследований и экспертных оценках, отражающих объективные условия в субъективном восприятии людей, их ценностное отношение к созданным условиям в данном

обществе. Обработка социологической информации дает более углубленное представление об объекте исследования, что позволяет выявить существующие проблемы и определить причины, их вызывающие. Данный метод представляется наиболее перспективным при оценке сферы ЖКХ, что особо актуально при разработке региональных стратегий. В рамках данного исследования был проведен социологический опрос «Состояние и проблемы жилищно-коммунальной сферы». В Павлодаре было опрошено 100 человек, из них мужчин – 32 (32 процента) и женщин – 68 (68 процентов) (рисунок 1).

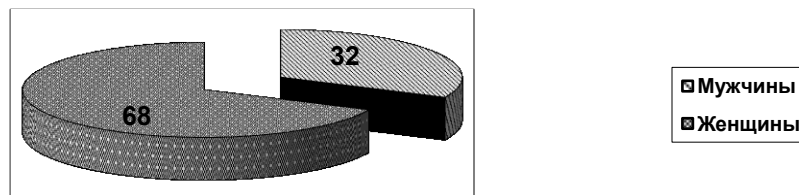


Рис. 1. Распределение респондентов по полу, в процентах

Социологический опрос, проведенный в Павлодаре, показал, что более половины респондентов (60 процентов) не осведомлены о принятии «Программы развития регионов до 2020 года»; 32 процента из числа опрошенных осведомлены о принятии программы; 8 процентов респондентов затруднились дать ответ на данный вопрос (рисунок 2).

**Осведомлены ли вы о принятии "Программы развития регионов до 2020 года"?**

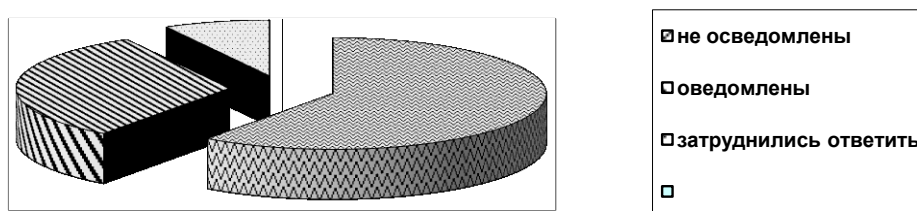


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Осведомлены ли вы о принятии «Программы развития регионов до 2020 года?»» (процент от числа опрошенных)

В целом по городу Павлодар наиболее проблемные сферы ЖКХ, требующие первоочередного решения, выглядят следующим образом: Распределение ответов на вопрос: «Какие сферы в вашем городе наиболее проблемные и требуют первоочередного решения?» (процент от числа опрошенных).



Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Какие сферы в вашем городе наиболее проблемные и требуют первоочередного решения?» (процент от числа опрошенных)

Оценивая меры, принимаемые руководством города, большая часть - 58 процентов от всей совокупности опрошенных считают меры, принимаемые руководством, продуктивными. Почти пятая часть опрошенного населения считает их неэффективными (20,1 процента). Данный факт свидетельствует о том, что существует определенный скепсис по отношению к органам местного управления. Затруднились с ответом 12 процентов респондентов или почти каждый восьмой. Работу акимата по благоустройству города одобряет 92 процента опрошенных.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать следующие выводы:

1) В целом анализ социологических данных свидетельствует о том, что большая часть опрошенного населения оценивает работу ЖКХ как «удовлетворительную».

2) Большая часть (53 процента) опрошенных связывает со сферой ЖКХ оптимистические прогнозы.

3) Также в ходе опроса выявлены основные проблемные сферы ЖКХ. Прежде всего, структурам, в компетенцию которых входит данный вопрос, необходимо ориентировать свою деятельность на решение таких проблем, как ремонт дорог, водоснабжение населения, ремонт канализационной системы, уборка улиц и придворовых территорий, регулярный вывоз бытовых отходов, благоустройство дворов и подъездов.

4) Как свидетельствуют результаты опроса общественного мнения, меры, принимаемые органами местного управления по благоустройству города, являются эффективными (58 процентов), в то же время каждый пятый (20,1 процента) опрошенный отмечает положительные изменения, произошедшие в облике города за последнее время.

Результаты исследования показали:

1) Жилищно-коммунальное хозяйство РК на современном этапе представляет собой крупнейший многоотраслевой комплекс, который включает

в себя жилищный фонд, многопрофильную инженерную инфраструктуру, обеспечивающую поставку потребителям услуг тепло-, электро-, водоснабжения и водоотведения, производство работ по уборке, вывозу, утилизации твердых бытовых отходов, благоустройству и озеленению территорий и др.

2) В ЖКХ сохраняется солидарная ответственность органов власти различных уровней, хозяйствующих субъектов и контролирующих органов за стабильное, надежное и качественное предоставление услуг потребителям.

3) В Павлодаре проведены работы в соответствии с Государственной Программой Нұрлы Жол – путь в будущее», включающей 4 мероприятия, которые в настоящее время частично осуществлены. Однако из-за недостаточности финансовых средств в данной отрасли еще много проблем, решение которых необходимо для улучшения качества жизни населения.

Для решения проблем, накопившихся в жилищно-коммунальной сфере, требуются системные преобразования и дальнейшее совершенствование системы управления жилищным фондом, коммунального обслуживания и финансирования в жилищно-коммунальной сфере [4].

Предлагаемые направления совершенствования государственной политики в сфере ЖКХ:

- системное финансирование работ по восстановлению и модернизации объектов созданием условий для привлечения частных инвестиций;
- развитие инфраструктуры;
- поддержание текущего состояния, обновление и капитальный ремонт существующего жилищного фонда;
- создание условий для эффективного управления жилищным фондом;
- проведение разъяснительной работы среди населения по содержанию эксплуатируемого жилищного фонда;
- обеспечение соответствующих условий проживания и качества предоставляемых коммунальных услуг.

Таким образом, для улучшения государственной политики в сфере ЖКХ необходимы системное вмешательство и поддержка государства, что нашло отражение в Послании Президента к народу Казахстана «Нұрлы Жол – путь в будущее».

### **Библиографический список**

1. Закон РК "О жилищных отношениях" от 16 апреля 1997 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.01.2015 г.)
2. Программа модернизации жилищно-коммунального хозяйства Республики Казахстан на 2011-2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства Республики Казахстан от 30.04.2011г., №473.
3. Башмаков, И. Способность и готовность населения оплачивать жилищно-коммунальные услуги // Вопросы экономики. - 2010. - №4.
4. Бессонова, О. Мониторинг жилищной реформы: от приватизации к новой модели управления / О. Бессонова, С. Кирдина // ЭКО. - 2011. - №9. - С.120-127.



## ПРОБЛЕМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СЫРЬЕВОЙ ОРИЕНТАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

**Г. О. Айтжанова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблеме преодоления сырьевой ориентации экономики Казахстана. Сырьевая экономика означает, что национальная экономика является ресурсообеспеченной. Казахстан отличается крупными объемами и многообразием природных ресурсов и занимает ведущие позиции в мире по разведанным запасам урана, свинца, меди, цинка, нефти, природного газа и т.д. И в данном отношении она обладает вполне определенными конкурентными преимуществами.

Переход от сырьевого к инновационному типу развития предполагает создание новых предприятий и секторов хозяйства, в которых должна рождаться новая наукоемкая и высокотехнологичная экономика.

*Ключевые слова:* сырьевая ориентация, экспортно-сырьевая специализация, добавленная стоимость, наукоемкая и высокотехнологичная экономика, инновационно-креативная.

## THE PROBLEMS OF OVERCOMING THE RAW ORIENTATION OF KAZAKHSTAN ECONOMY

**G. O. Aitzhanova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted for overcoming the problem of raw material orientation in the economy of Kazakhstan. The raw material economics means that national economy is provided with resources. Kazakhstan is known for huge volume and variety of natural resources and takes the leader places for the stocks of uranium, copper, lead, zinc, oil, natural gas and etc. According treatment the country has weighty competitor abilities.

The transition from the raw to the innovation type of developing assumes creation of new enterprises and sectors of agriculture which means the birth of the new scientific and high technology economy.

*Keywords:* the raw orientation, export-raw specialization, added value, scientific and high technology economy, innovation-creative.

Республика Казахстан относится к странам с индустриально-сырьевой экономикой. Сырьевая экономика означает, что национальная экономика является ресурсообеспеченной. Казахстан отличается крупными объемами и многообразием природных ресурсов и занимает ведущие позиции в мире по разведанным запасам урана, свинца, меди, цинка, нефти, природного газа и т.д. И в данном отношении она обладает вполне определенными конкурентными преимуществами.

В стране преобладает добывающий сектор экономики, который занимает доминирующее место в структуре народного хозяйства по доле в

производстве ВВП, формировании доходов государственного бюджета, обеспечении занятости и т.п. В экономике основным источником добавленной стоимости стала рента, создаваемая в добывающих отраслях промышленности. Высокая доля рентного дохода в ВВП от производства топлива и добычи минерального сырья и определяет соответствующую мирохозяйственную специализацию страны.

В то же время успешный опыт ресурсно-рентного капитализма в ряде стран, например, Кувейта, Катара и др., неприемлем для РК, т.к. достижение высокого уровня жизни в этих странах обеспечено благодаря экспорту примерно 40–50 млн т нефтяного эквивалента в год на душу населения. Объем экспорта нефти из Казахстана сегодня достиг 71 млн тонн, что составляет примерно 4,2 тонны на душу населения в год. Даже при запланированном росте добычи нефти к 2020 году до 132 млн тонн это не сможет обеспечить достаточными финансовыми ресурсами достойного уровня социального развития. С этой точки зрения объективная необходимость трансформации модели ресурсно-ориентированной экономики Казахстана очевидна. Кроме того, сырьевая специализация страны делает ее крайне уязвимой к внешним шокам, связанным с неустойчивостью цен на сырье на мировых рынках.

Сырьевая специализация не позволяет обеспечить наилучшие результаты от участия в международном разделении труда из-за низкой доли добавленной стоимости в сырье и характера ее распределения. Возникающие в условиях высоких цен сверхвысокие экспортные доходы в первичной форме представляют собой ренту в виде «избыточной денежной массы», которая непосредственно остается либо у недропользователей, либо у государства, которое под благовидными предложениями перенаправляет средства в финансовые активы других стран. Иначе говоря, нефтедоллары плохо встроены в процессы накопления и воспроизводства внутри страны.

Значимым признаком структурной деградации экономики страны стало существенное ухудшение возможности обеспечения сбалансированного госбюджета: связанность его с ценами на нефть.

Таким образом, экспортно-сырьевая специализация обладает крупными недостатками, по существу речь идет о признании исчерпанности данной модели экономического роста. Поэтому переход от экспортно-сырьевой к инновационно-креативной, высокотехнологичной и диверсифицированной экономике выдвинут в качестве стратегической цели социально-экономического развития Казахстана.

Однако это не должно означать свертывания сырьевого сектора, т. к. во-первых, обеспеченность минеральными ресурсами предоставляет возможность создания на этой основе самодостаточной модели экономического роста с преимущественной ориентацией на внутренний спрос, и, во-вторых, необходимо принять меры по эффективному использованию рентного ресурса для диверсификации экономики.

Здесь возможны два пути: первый – формирование многоотраслевого индустриального сектора на базе сырьевого компонента, особенно нефтяного. Второй – переход от сырьевого к инновационно-креативному типу развития, предполагающему создание новых предприятий сырьевой отрасли, в которых должна рождаться новая наукоемкая и высокотехнологичная экономика.

Между тем задача добывающей отрасли заключается в том, чтобы при повышении технологического уровня в получении сырья углублять его переработку. Надо стремиться не к наращиванию добычи и экспорта сырой нефти и газа, других полезных ископаемых, а к увеличению числа перерабатывающих предприятий, выпускающих продукцию с высокой добавленной стоимостью.

Но, тем не менее, на данном этапе инновационный сектор должен развиваться путем не вытеснения и замещения традиционных отраслей и производств, а придания им высокотехнологичного и наукоемкого облика. Заблуждением является и то, что в сырьевых отраслях Казахстана не востребованы серьезные научные исследования. Достаточно сказать, что текущий коэффициент извлечения нефти в Казахстане равен 28–29 % (в Норвегии – 60 %). Глубина переработки нефти в Казахстане не превышает 50% (в странах ОПЕК в среднем 92 %, развитых странах – 95 %).

Динамика изменения структуры промышленности Казахстана за последнее десятилетие свидетельствует о том, что, несмотря на целый комплекс принимаемых мер, способствующих отходу от сырьевой направленности, рост доли горнодобывающего комплекса продолжает увеличиваться при одновременном уменьшении доли обрабатывающих отраслей. Промышленность республики представляет собой целый комплекс отраслей и подотраслей, в котором 61,3 % приходится на горнодобывающую промышленность. В структуре последней более 4/5 продукции обеспечивает добыча нефти и попутного газа, а остальная часть – добыча угля, железной руды, руд цветных металлов. Обрабатывающая промышленность, на долю которой приходится 31,7 % общего объема промышленного производства, в структурном отношении гораздо более сложный комплекс, включающий десятки видов экономической деятельности. В то же время лишь 7 % предприятий от общего их числа по стране относятся к горнодобывающему сектору, 76 % – к обрабатывающей и 17 % – к остальной сектор.

Совершенно очевидно, что если не предпринимать реальных системных мер, направленных на диверсификацию производства, развитие технологических укладов по переработке минерального сырья и создание высокотехнологичных отраслей промышленности, то ее структура в лучшем случае будет оставаться на достигнутом уровне.

Основные проблемы отечественной промышленности связаны с незавершенностью технологических переделов от добычи сырья до производства продукции высокой степенью готовности к дальнейшему использованию

и конечному потреблению. Низкий технологический уровень обрабатывающего сектора обуславливает низкую конкурентоспособность промышленности в частности и экономики в целом.

Наличие собственных передовых технологий – это ключевой фактор суверенитета и безопасности государства, конкурентоспособности отечественных компаний, важное условие роста экономики и повышения качества жизни наших граждан. Переход от экспортно-сырьевой модели к ресурсно-инновационной стратегии развития экономики обеспечивает переход к производству продукции высоких уровней переработки по всей технологической цепочке от сырья до продукции с высокой добавленной стоимостью за счет масштабной модернизации на базе прогрессивных креативных технологий.

Инновации с использованием возможностей современных высоких микро-, нанотехнологий должны находить применение, прежде всего, именно в минерально-сырьевом комплексе страны, раскрывает лидирующую роль МСК на пути перехода к инновационному развитию казахстанской экономики. Тем не менее, имеющийся разрыв между академической и отраслевой наукой и производством все еще остается колоссальным. Процесс модернизации в отрасли блокируется отсутствием серьезных инвестиций в научные исследования и разработки, так как бизнес по-прежнему не готов вкладывать серьезные деньги в проекты, не дающие быстрой финансовой отдачи. Гарантом успешного взаимодействия между сторонами должно стать государство, создав необходимые условия для их сближения и применив конкретные экономические рычаги, позволяющие сделать креативные технологии привлекательными для предприятий.

МСБ был, есть и будет главным мерилом экономического благосостояния любого государства. Казахстану повезло не только с количеством минеральных ресурсов, но и с их разнообразием: представлен практически весь спектр. Дефицита в сырье нет – он ощущается в технологиях. Креативные технологии должны не только обеспечить более эффективное использование природных ресурсов, но и сократить негативное воздействие на окружающую среду при их добыче и переработке.

### **Библиографический список**

1. Научно-технический и методический журнал «Рациональное освоение недр», «Инновационные и нанотехнологии в модернизации промышленности на базе минерально-сырьевых ресурсов страны», 2012.
2. Додонов, В.Ю. Перспективы и возможности трансформации экономической модели Казахстана в условиях глобализации, Казахстанский институт стратегических исследований, 2016.
3. Гуриев, С. Экономический механизм сырьевой модели развития. «Вопросы экономики», № 3, 2010.

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**Е. Ю. Акулова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена исследованию теоретических аспектов и изучению основ методологического аппарата корпоративного управления, а также анализу особенностей, проблем и перспектив реализации корпоративного контроля в коммерческих банках Республики Казахстан на современном этапе развития экономики.

*Ключевые слова:* корпорация, корпоративное управление, корпоративная организация, корпоративный контроль, система корпоративного управления, система корпоративного контроля, корпоративный интерес.

## PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION OF THE CORPORATE CONTROL IN COMMERCIAL BANK OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**E. Yu. Akulova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article investigates the theoretical aspects and the fundamentals of the methodological apparatus of corporate governance, as well as analysis of the characteristics, problems and prospects for the implementation of corporate control in commercial banks of the Republic of Kazakhstan at the present stage of economic development. The underlying emphasis in the study of functions and tasks of corporate control of the organization made a study of forms and methods of corporate control in modern commercial banks.

*Keywords:* corporation, corporate governance, corporate organization, corporate control, corporate management system, the system of corporate control, corporate interest.

Корпорация как форма организации ведения бизнеса представляет собой объединение членов для реализации общих целей и задач в процессе совместной деятельности. В рамках правового поля корпорация является самостоятельным юридическим лицом.

Корпоративное управление осуществляется в рамках трех основополагающих процессов, в том числе:

- 1) управление собственным капиталом и активами корпорации;
- 2) управление технологическими процессами, в том числе непосредственное оказание услуг и реализация продукции;
- 3) управление финансовыми потоками и распределение прибыли между учредителями корпорации [2].

Корпоративное управление представляет собой постоянное, преемственное обеспечение корпоративных интересов и выражается в отношениях корпоративного контроля.

Корпоративная организация бизнеса представляет собой совокупность надфирменных образований и интегрированных в корпоративную структуру элементов.

Корпоративный контроль – это специфический вид осуществляемого в крупных компаниях контроля, сферой охвата которого являются как деятельность корпорации непосредственно, так и деятельность корпорации во внешней среде.

В основе корпоративного контроля лежат принципы собственности и владения оговоренным в уставе компании пакетом акций, который отражает возможность собственника влиять на управление корпоративными финансами в той или иной степени. Наиболее привилегированные собственники-учредители имеют, как правило, более высокий статус и полномочия при разработке и вынесении предложений, направленных на оптимизацию и совершенствование процедур корпоративного контроля.

Отчасти корпоративный контроль может быть охарактеризован как потенциал собственников корпорации оказывать воздействие на разработку стратегии развития компаний.

Таким образом, корпоративный контроль – это целостность взаимодействий и полномочий, которая основана на стремлении собственников и руководства компаний достичь оптимального баланса расходов и прибыли корпораций и целиком отражает и содействует реализации такого феномена, как «корпоративный интерес».

Основываясь на общепринятых источниках реализации корпоративного контроля, следует рассматривать виды контроля, применяемые в практике корпоративного управления, в том числе: контроль, основанный на праве владения собственностью; контроль, опирающийся на право управления собственностью; контроль, опирающийся на право власти; контроль, вытекающий из имеющейся возможности осуществления власти [1].

В данном контексте, система корпоративного контроля представляет собой совокупность различных разновидностей контроля корпоративной финансово-экономической деятельности собственниками и учредителями компаний. При этом корпоративный контроль может быть инициирован и извне.

Заказчиками корпоративного контроля являются представители и субъекты государственной власти, общественные организации и их представители, учредители и акционеры компаний, а также группы акционеров. Инициатором корпоративного контроля могут выступать наблюдательный совет, ревизионная комиссия, а также служба внутреннего аудита [4].

В обобщенном виде центры ответственности корпоративного контроля и их основные функции рассмотрены в таблице 1.

**Субъекты и формы корпоративного контроля  
(на примере АО «Евразийский банк»)**

Субъекты корпоративного контроля	Направления корпоративного контроля				
	Контроль за выполнением важнейших бизнес-процессов и бюджетов	Контроль за выполнением норм устава и других важных корпоративных нормативных актов	Контроль за движением активов и изменением стоимости капитала	Контроль за соглашениями и ключевыми кадровыми решениями	Контроль за выполнением решений Совета директоров, а также важнейших решений Правления банка
Совет директоров	+	-	+	-	+
Правление банка	+	-	+	+	+
Корпоративный секретарь банка	-	+	-	+	+
Отдел учета и контроля операций	+	+	+	+	+
Внутренний аудит	+	+	+	-	-
Внешний аудит	+	-	+	-	-

Объектами корпоративного контроля являются основные бизнес-процессы и бюджеты компаний, выполнение норм устава и прочих корпоративных договоров и постановлений, а также процессы движения высоколиквидных активов компаний, кадровые решения и договоры, корпоративные соглашения с другими компаниями [5].

Система корпоративного контроля в большинстве современных коммерческих банков представляет собой совокупность взаимосвязанных должностных лиц, отделов, подразделений, а также органов внештатного характера, осуществляющих функции корпоративного контроля.

В условиях осуществления корпоративного контроля задачи внутреннего контроля в большинстве коммерческих банков формулируются в результате обобщения интересов акционеров, совета директоров и высшего руководства филиалов банка. В качестве таких задач можно назвать:

- оценку достижения организацией в целом и бизнес-единицами задач, которые определены корпоративной стратегией;
- оценку достоверности информации, формируемой в финансовом и управленческом учете; обеспечение сохранности активов; анализ результативности бизнес-процессов и эффективности использования ресурсов;
- мониторинг рисков;

– информационное обеспечение управления по результатам реализации контрольно-аналитических мероприятий для принятия качественных управленческих решений.

Для осуществления задач корпоративного контроля можно выделить направления внутреннего контроля, определяемые особенностями функциональных бизнес-процессов, которые отражены в таблице 2.

Таблица 2

Содержание внутреннего корпоративного контроля  
на основе функционального подхода

Направление контроля	Объекты контроля
1.Организационный контроль	Процессы создания и функционирования организации
2.Экономический контроль	Учетная политика и финансовое состояние организации
3.Технологический контроль	Состояние техники и технологии
4.Маркетинговый контроль	Ценообразование, реклама, сбыт
5.Социальный контроль	Персонал, эргономика, система вознаграждения
6.Экологический контроль	Экологическая стратегия, мониторинг окружающей среды
7.Правовой контроль	Договоры, положения, приказы, распоряжения

Одним из основных направлений внутреннего корпоративного контроля является осуществление контрольно-аналитических мероприятий по оценке качества корпоративного менеджмента, направленных на удовлетворение потребностей собственников в отношении информации обо всех функциональных бизнес-процессах. Тем самым реализуется контроль соблюдения прав собственников и их интересов.

Не смотря на определенный прогресс в осуществлении контрольной деятельности на корпоративном уровне, в этой сфере сохраняются следующие проблемы:

- недостаточная эффективность деятельности службы внутреннего аудита (контроля);
- несовершенство внутренних регламентов в области корпоративного контроля;
- – проблемы конструктивного взаимодействия внутреннего аудита с ключевыми заказчиками и менеджментом;
- отставание в развитии компетенций и мотивации сотрудников администрации и отсутствие службы внутреннего контроля в банке;
- просчеты в организации системы контроля бизнеса и менеджмента дочерних и зависимых обществ, обеспечении эффективности работы филиалов и других структурных подразделений;



- недостатки системы контроля бизнес-процессов;
- слабое развитие технологий компьютерного контроля на корпоративном уровне;
- отсутствие мониторинга корпоративных рисков и возможностей перехвата контроля надкорпоративной системой;
- неэффективное управление рисками информационной безопасности;
- неполная реализация потенциала внутреннего контроля в противодействии корпоративному мошенничеству [4].

Решение проблем корпоративного внутреннего контроля требует пересмотра сложившейся практики и модернизации системы и методов корпоративного контроля в большинстве современных корпораций.

В контексте совершенствования антикризисного управления наиболее актуальным является оптимизация процедур и операций финансового корпоративного контроля.

1. Актуализация методов финансового корпоративного контроля и выбор параметров для анализа предполагают последовательное проведение следующих шагов и направлений:

2. Оптимизацию учета финансовых данных и их своевременную обработку.

3. Формирование иерархии финансовых показателей, отвечающих задачам финансового контроля.

4. Работу с кадровым составом, подготовку ответственных лиц и регламента деятельности центров ответственности.

5. Разработку и внедрение автоматизированных систем внутреннего контроля, а также оценку результатов их деятельности.

Должность руководителя службы внутреннего контроля должна соответствовать должности заместителя руководителя филиала корпорации.

Опыт мировой практики и результаты внедрения автоматизированных систем в ряде отечественных компаний подтверждают, что реализация предложенных мероприятий будет способствовать повышению эффективности корпоративного управления корпорациями, как в ближайшем будущем, так и в долгосрочной перспективе.

### **Библиографический список**

1. Аверчев, И.В. Собственность и корпоративный контроль в российских компаниях в условиях активизации интеграционных процессов / И.В. Аверчев.- М.:Вершина, 2011. 680 с.

2. Беликов, И.В. Корпоративное управление и экономический рост в России: материалы 1-ой Междунар. конф., 3-4 июня 2004 г./ И.В. Беликов, Е.Е. Гавриленко, Г.Н. Константинов,- М., 2014. 120 с.

3. Кондратьев, В. Б. Корпоративное управление и инвестиционный процесс / В.Б. Кондратьев. М.: Наука, 2013. - 318 с.

4. Корнеева, Т.А. Корпоративный и управленческий контроль в системе функций менеджмента: монография / Т.А. Корнеева— М.: Компания Спутник+, 2014. - 350 с.

5. Корнеева, Т.А. Проблемы корпоративного управления: корпоративный контроль: моногр. /Т.А. Корнеева. Самара: Содружество, 2015. – 158 с.
6. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.
7. Кузнецов, С.М. Проектирование надежности транспортно-технологического процесса в строительстве / С.М. Кузнецов, О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №3. С.51-56.
8. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2011.- №1(95).– с.43-44.
9. Алексеев, Н.Е. Анализ состояние транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2015.- №2 (136).– с.217-220.
10. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №2(48). С.89-95.
11. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования"Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.
12. Демиденко, О.В. Планирование объема поставок материальных ресурсов в строительстве / О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №6(52). С.61-66.
13. Демиденко, О.В. Экономико-математическая модель транспортно-технологического процесса в строительстве / О.В. Демиденко / Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. №4(14). С.20-25.
14. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
15. Демиденко, О.В. Моделирование ресурсосберегающей технологии производства свай из тяжелых бетонов и свайных работ в мерзлых грунтах / О.В. Демиденко, Н.А. Есина, С.М. Кузнецов, М.Ю. Сероов, М.М. Титов / Омский научный вестник. 2012. №1(105). С.43-48.
16. Одинцов, Д.Г. Об эффективности транспортно-технологического обеспечения строительства / Д.Г.Одинцов, О.В. Демиденко // Жилищное строительство. 2003. №5.- С.15-16.

УДК-355

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВОЕННОЙ РЕФОРМЫ. ЧТО ПОМЕНЯЛОСЬ?

**К. М. Акылбеков,  
Омская гуманитарная академия**

Данная статья посвящена отражению результатов системы управления военной реформы, показывает, что имеется богатый опыт проведения военного строительства по коренному преобразованию военной организации государства, начатых в постсоветской России 20 века. Авторская гипотеза сводится к предположению о том, что в современной военной реформе система управления является все более востребованной и изменяется согласно программам и планам строительства и развития Вооруженных Сил, других войск, воинских формирований и органов, других компонентов военной организации, утвержденных Президентом Российской Федерации. А это предполагает создание единых централизованных систем управления военной организацией и военной инфраструктурой государства, способных без существенных преобразований обеспечить решение

задач как в мирное, так и в военное время. Этим обуславливается необходимость исследования военной реформы и ее системы управления в ином ключе.

*Ключевые слова:* военная реформа, система управления, военное строительство, военная организация, государство, постсоветское время.

## MANAGEMENT SYSTEM OF MILITARY REFORM. AND WHAT HAS CHANGED?

**K. M. Akylbekov,  
Omsk humanitarian Academy**

This article focuses on one aspect of functioning of modern system of management of military reform, by showing that there is extensive experience in military construction at the radical transformation of the military organization of state, begun in post-Soviet Russia of the 20th century. In this regard, in modern military management reform increasingly popular and change the agreed programmes and plans for the construction and development of the Armed Forces, other troops, military formations and bodies, the other components of the military organization, approved by the President of the Russian Federation. This implies the creation of a single centralized system of management of military organization and military infrastructure of the state, capable of without significant transformation to provide the decision of tasks in both peacetime and wartime. This is caused by the necessity of the study of military reform and its control system in a different way. This implies the creation of a single centralized system of management of military organization and military infrastructure of the state, capable of without significant transformation to provide the decision of tasks in both peacetime and wartime. This is caused by the necessity of the study of military reform and its control system in a different way.

*Keywords:* military reform, control system, military construction, military organization, state, postsoviet era.

Характеризуя различные аспекты и направления системы управления в военной реформе, сегодня важно отметить их огромное многообразие, связанное с определенными реорганизацией всей оборонной системы, принятием новой военной доктрины, радикальной перестройкой структуры вооруженных сил. Именно поэтому о реформировании Вооруженных сил РФ было объявлено параллельно с их возникновением глав ведомств управления МО РФ. В узком смысле военная организация представляет собой систему органов государственного и военного управления Вооруженных Сил, воинских формирований, скоординированная деятельность которых обеспечивает решение специфической, чрезвычайно важной, жизненно необходимой для стабильности и прогресса общества и государства задачи – защиты национальных интересов и безопасности страны. Строительство Вооруженных Сил осуществляется в неразрывной связи со строительством всей военной организации государства, под которой понимается совокупность органов государственного и военного управления Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований, военно-промышленного комплекса, военно-научных и других учреждений, совместная деятельность которых направлена на обеспечение военной

безопасности и осуществление вооруженной защиты страны. К сожалению, было проигнорировано главное правило военной науки, что любое изменение не должно ухудшить боевую готовность войск [1].

Система управления военной реформы укрепляется совершенствованием законодательной базы в области обороны и обеспечения безопасности, планируется уточнить и дополнить новыми нормативными правовыми актами законодательное поле военной реформы в соответствии с Концепцией законодательного обеспечения обороны страны. Существенные преобразования проведены в системе управления ВС РФ: конкретизированы функции органов военного управления в соответствии с современными задачами строительства, развития и применения Вооруженных Сил; упразднены параллельные, дублирующие структуры; повышена эффективность работы на всех уровнях, в том числе в высшем эшелоне; усилен контроль и персонифицирована ответственность за выполнение задач. Любые рассуждения о военной реформе неизбежно предлагают построение модели военных рисков, приоритетов и угроз. Реорганизация системы управления армии после распада Советского Союза заставила начать в новой России военную реформу, в ходе которой строительство и реформирование Вооруженных Сил России проводилось в течение трех периодов: 1992–1997 гг., 1997–2000 гг. и с 2000 по настоящее время. В ходе реформы была проведена реорганизация структуры и оптимизация численности Вооруженных Сил, созданы группировки войск (сил) на территории России в соответствии с их предназначением и задачами, оптимизация системы органов военного управления и военно-учебных заведений, совершенствование системы боевой и мобилизационной готовности, повышение эффективности воспитательной работы и другие мероприятия. К обсуждению привлекаются руководящий состав Министерства обороны, заказчики подготовки кадров, представители органов Центрального военного управления и так далее [2]. Военные реформы включают в себя комплекс мероприятий, проводимых по решению высших органов государственного управления, направленных на коренное качественное и количественное изменение военной организации государства:

1. Совершенствование системы военного управления и структуры Вооруженных Сил.

2. Реорганизация системы комплектования Вооруженных Сил, в том числе совершенствование системы регулирования и ее развитие.

3. Принципиальные изменения в системе военного обучения, воспитания и подготовки к службе.

4. Реорганизация системы материально-технического снабжения армии и перевооружение.

5. Подготовка экономических условий и промышленной базы для проведения военной реформы.

6. Создание нормативно-правовой базы и специальных государственных институтов, закрепляющих результаты реформы.

В рамках изменения системы управления военной реформы осуществляется огромное влияние на взаимосвязанное развитие. В большинстве случаев они проводились в условиях острой нехватки финансовых средств и серьезного противодействия со стороны отдельных влиятельных сил в государстве и армии, что значительно удлиняло сроки их проведения и зачастую не позволяло в полном объеме достичь поставленных целей. Рекламная коммуникация, которая отражает этап строительства военной реформы, не только направлена на донесение до целевой аудитории определенной информации, но и выступает средством формирования стандартов, ценностей, общественных стереотипов. Вступление в должность нового президента России Верховного Главнокомандующего Вооруженными Силами В. В. Путина сказалось на замысле и дальнейшем осуществлении военной реформы. Никогда еще за всё постсоветское время президент России не уделял столько внимания военному ведомству страны [3]. Таким образом, всё увеличивающееся число проблем в российской армии, так и не нашедших разрешения, еще раз доказывает, что реформировать военную систему должно не оборонное ведомство. Здесь можно сказать, что реорганизация системы военного управления и структуры Вооруженных Сил привели к демонтажу российской армии, доставшейся от СССР. К этому следует добавить и такие важнейшие элементы основного направления системы управления, как изменения формы военной организации.

Что изменилось?

1. Прекратились ломка армии и практически даже разговоры о военной реформе, началось восстановление боеспособности оставшихся частей и соединений.

2. Образовали серьезную комиссию при Верховном Главнокомандующем Вооруженными Силами РФ и поручили ей проанализировать соответствие военной организации страны реальным и перспективным угрозам ее безопасности, после чего внести конкретные предложения в государственную программу военного строительства.

3. Создали экономные, рациональные системы комплектования, подготовки военных кадров, военного образования, военной науки и инфраструктуры.

4. Повысилось качество уровня оснащения войск и оптимизации структуры.

В заключение, подчеркивая актуальность темы, необходимо отметить, что отечественная история содержит богатый опыт строительства Вооруженных Сил и проведения военных реформ, знание которого поможет успешнее решать современные задачи по модернизации армии. Ответ на эти вопросы открыт, пока не будут решены проблемы, как напрямую, так и косвенно связанные с решением проблем в наших ВС. Можно рассказать о множестве проблем, и понадобится не один год, чтобы их решить, но самым обнадеживающим является то, что наконец стали заметны попытки рефор-

мирования армии, и что в будущем мы будем иметь действительно профессиональную армию. Сегодня можно говорить лишь о том, что постепенно налаживается система управления строительством Вооруженных Сил.

### **Библиографический список**

1. Астанин, В. Реформы армии и эксперименты с безопасностью страны//Военное обозрение. 10 июня 2013 № 23.
2. Гареев, М. А. Какими будут вооруженные силы в перспективе//Военно-промышленный курьер. 13 июня 2012 № 23 (440).
3. Короткевич, В. И. История современной России 1991-2003.

УДК 330.163

## **ПОТРЕБЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ В АСПЕКТЕ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ**

**Н. Е. Алексеев,  
Омская гуманитарная академия,  
Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет,  
г. Омск**

В статье раскрывается трансформация структуры потребностей и структуры потребления в аспекте реализации политики импортозамещения. Характеризуются типы и модели современного потребления. Раскрывается несовершенство и неполнота современной теории потребления.

*Ключевые слова:* потребности, потребление, импортозамещение, модели, блага.

## **THE CONSUMPTION OF THE POPULATION IN TERMS OF IMPORT SUBSTITUTION**

**N. E. Alekseev,  
Omsk humanitarian Academy,  
Siberian state automobile and highway Academy, Omsk**

The article reveals the transformation of the structure of needs and patterns of consumption in the aspect of implementation of the policy of import substitution. Characterized by the types and patterns of contemporary consumption. Reveals the imperfection and incompleteness of the modern theory of consumption.

*Keywords:* demand, consumption, import substitution, the models benefit.

**Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ и Министерства  
образования Омской области (проект № 16-12-55015/16)**

Правительство России определило курс на многоаспектное импортозамещение, которое, в свою очередь, как фактор национального суверенитета,

в разрезе трансформации экономических потребностей, определяется в контексте уровня и качества благосостояния нации [1].

К настоящему моменту сформировались различные устойчивые типы потребления. Современная подвижность структуры потребления характеризуется аналоговостью товаров и услуг, имеющих одинаковое потребительское назначение, но различающихся по цене. Все это позволяет потребителю варьировать набором благ для удовлетворения потребностей в рамках заданного бюджета.

Статистический анализ личного потребления декларирует значительные различия в количественных уровнях и качественных составах потребления разных групп населения, их потребительском поведении, что связано с неравенством потребительских возможностей населения и строгой персонифицированностью структуры потребностей.

Различия в стандартах потребления не являются линейной зависимостью от дохода, потребление также испытывает воздействие и культурного капитала – накопленного в процессе эмпирического действия, позволяющего человеку распознавать стратегии и принципы действия других субъектов экономической реальности [2].

В настоящее время в аспекте импортозамещения выработаны некоторые альтернативные взгляды, касающиеся элементов процесса потребления. Так, объемы потребления существенно зависят не от абсолютного, а от относительного уровня дохода: потребители сравнивают свои возможности с потреблением других, более обеспеченных групп, которые тем самым оказывают на них постоянное культурное давление, вынуждающее наращивать объемы потребления.

Социальное воздействие на потребление индивида подчеркивается в эффекте присоединения к большинству, когда спрос на товар возрастает в связи с тем, что его покупают другие люди, и в эффекте сноба, когда, наоборот, человек не желает приобретать продукт или услугу именно потому, что это делают окружающие. Масштабы и характер потребления, особенно в период кризиса и импортозамещения, не просто отражают сложившееся в обществе неравенство в распределении ресурсов. Потребительские практики становятся средством, активно производящим это социальное неравенство. Потребление, таким образом, оказывается не конечной целью, а лишь инструментом реализации более сложных социальных стратегий классовой и статусной дифференциации.

Две из таких стратегий описаны в трудах Т. Веблена: демонстративная праздность и демонстративное потребление. Практики демонстративного потребления не ограничиваются высшими классами, они распространены и среди нижних слоев общества. Примером может послужить устройство семейных праздников или похорон, связанное с тратами ресурсов, зачастую превосходящих экономические возможности семьи. Такие практики, кажущиеся блажью и безрассудством, на деле оказываются принудительным средством сохранения социального статуса [3].

Люди стремятся получить то, что покупают, по их оценкам, представители их референтной группы. В известном смысле характер приобретаемых благ определяется не тем, кто ты есть, а тем, кем ты хочешь казаться. При этом далеко не все зависит от индивидуальных предпочтений человека. Его поведение контролируется собственной группой и другими группами, которые, с одной стороны, заставляют своих членов поддерживать определенные стандарты потребления, а с другой стороны, сдерживают их эгоистические и сопернические порывы (например, признавая их успех), пытаясь защитить членов группы от разрушающих эффектов зависти и конкуренции. Таким образом, подобное стимулирование потребления следует трактовать не как его максимизацию, а скорее как поддержание его социально одобряемого уровня.

Итак, потребитель принимает решения не просто на основе соотношения цены и качества продукта или услуги. Он руководствуется также соображениями поддержания или повышения статусных позиций, наделяемых определенным уровнем престижа, а в настоящее время еще и национальными, импортозамещающими аспектами. А статус, хотя и испытывает серьезное влияние фактора платежеспособности, все же обладает относительной самостоятельностью. Он не растет автоматически с увеличением объемов потребления и не падает немедленно с их уменьшением.

Процесс моделирования предполагает перечисление всех тех особенностей явления, которые будут приниматься во внимание, то есть модель как бы принуждает исследователя выбирать те средства, которые будут позволять вполне адекватно передать особенности изучаемого явления и его эволюцию. Данный подход базируется на следующем постулате: фактически складывающаяся структура потребления есть результат стремления оптимизировать удовлетворение своих потребностей (при различных ограничениях: импортозамещение, доходы, номенклатура и т. д.), сделать свою структуру потребления наиболее целесообразной.

На наш взгляд, наиболее полно отражают действительность и учитывают максимальное количество факторов модели, сочетающие статический и динамический подход к прогнозированию потребления.

Статическим и динамическим моделям присущи свои достоинства и недостатки. Первые позволяют анализировать потребление с учетом дифференциации населения по уровню денежного дохода, что немаловажно в виду значительных размеров дифференциации. Но они не позволяют учесть влияние временных факторов формирования спроса. Это можно сделать с помощью динамической модели, в которой, однако, учитывается средний доход, а влияние дифференциации доходов на спрос не принимается во внимание. Поэтому необходимо сочетание обоих подходов.

В известной мере сочетание статики и динамики достигается в тех моделях, в которых факторами изменения спроса являются не уровни, а индексы, в особенности цепные. С помощью последних временные уровни сводятся к уровню одного из периодов (чаще всего базисного).



Однако существующие в теории потребления модели приводят к искажению получаемых функций: доход – потребление и цены – потребление. Это происходит потому, что указанные кривые строят на основании результатов обработки практических наблюдений, а не как следствие теории потребления. Как отмечается, методологический недостаток современной теории потребления заключается в перенесении на нее методологии построения теории производства: потребитель стремится к максимизации полезности, подобно тому, как производитель – к максимизации дохода.

Вышесказанное предельно ясно показывает тот тупик, в котором оказалась современная теория потребления

Анализ подобной модели позволяет сделать вывод, что системы потребностей объективно существуют в сознании потребителей, при этом в области первичных потребностей низших уровней качества имеется меньший разброс результатов, чем у менее важных потребностей, и больших значений качества потребления, где уже начинают заметно проявляться индивидуальные различия [4].

Двухэтапность выбора состоит в том, что сначала производится выбор наиболее важной потребности по критерию поиска минимально удовлетворенной потребности, а затем уже – выбор благ по критерию минимума затрат для достижения требуемого качества удовлетворения выбранной потребности. Таким образом, выбранные блага не являются заменяемыми и не сопоставляются между собой, как в традиционной теории потребления.

После проведения оценки уровней потребления на основании их полученных значений производится выбор наименее удовлетворенной потребности. Критерием выбора является именно значение уровня потребления, а не предельные полезности зависящих благ.

На основании вышеуказанного можно сделать вывод, что новая система моделей более адекватно отражает реальность, чем существующая теория потребления, которая, как указывалось ранее, не может теоретически обоснованно получить подобные функции.

### **Библиографический список**

1. Алексеев, Н.Е. Импортозамещение и удовлетворение потребностей населения [Текст] / Н. Е. Алексеев // Материалы международной научно-практической конференции «Архитектура, строительство, транспорт (к 85-летию ФГБОУ ВПО СибаДИ, 2-3 декабря 2015 г)». Омск, 2015, С. 1374-1377.

2. Алексеев, Н.Е. Глобализация и национальный суверенитет в аспекте формирования экономических потребностей населения [Текст] / Н. Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. - № 1 (23). - с. 186-191.

3. Алексеев, Н.Е. Динамика развития спроса как фактора экономического развития / Н. Е. Алексеев, С. М. Ильченко // Омский научный вестник. – 2013. - № 5 (122). - с. 56-59.

4. Алексеев, Н.Е. Трансформация потребностей населения в аспекте импортозамещения [Текст] / Н. Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. - № 3 (25). - с. 148-153.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ, АНАЛИЗ СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ТОО «ЛАПП КАЗАХСТАН»

**Р. К. Алхатова, В. Г. Пузиков,  
Омская гуманитарная академия**

В статье с позиции социологии управления описывается характеристика предприятия, предоставляется анализ состава и структуры персонала, результаты и выводы которых можно использовать при создании модели управления процессов поиска, подбора и найма персонала. Путем анализа предприятия, начиная с количественного состава и заканчивая уровнем образования сотрудников компании, авторы пришли к заключению, что потребность в качественном увеличении персонала – это неотъемлемая часть быстро растущей организации.

*Ключевые слова:* среднесписочная численность сотрудников, квалификационный уровень, стаж работы, трудовой потенциал, уровень образования, анализ.

## GENERAL CHARACTERISTICS OF COMPANY, STRUCTURE AND STAFF ANALYSIS OF LAPP KAZAKHSTAN LLP

**R. K. Alkhatova, V. G. Puzikov,  
Omsk humanitarian Academy**

From the perspective of management sociology this article describes characteristics of the company, and gives staff and structure analysis. The results and conclusions of this article can be used in creating a model of selection and recruitment management. By analysis of the enterprise, beginning with quantitative representation and ending with educational level of employees, the authors concluded that demand for personnel qualitative increase is an integral part of a rapidly growing organization.

*Keywords:* average staff number, training level, work experience, labor potential, educational level, analysis.

Будущее всегда тесно связано с нашими корнями, с началом истории. Взгляд в прошлое на историю компании проливает свет на средоточие наших достоинств – это то, что привело Lapp Group к успеху на международном уровне, это его сильные стороны.

История Lapp Group – великолепный пример того, как немецким малым и средним предприятиям удалось выйти на международную арену. Менее чем за 50 лет маленькая, но прогрессивная фирма из Штутгарта стала одной из ведущих мировых компаний в отрасли кабельной промышленности.

Сегодня бренд Lapp – это синоним компетенции, качества и новаторства по всему миру. Высокую степень преемственности и надежности гарантирует семейное управление. В соединении с безоговорочной

ориентацией на клиента, новейшими технологиями и последовательным развитием это является одним из ключевых факторов успеха.

Lapp Group начинает активную деятельность на территории Казахстана с февраля 2000 года, с каждым годом увеличивая объемы продаж. В 2005 году был подписан первый партнерский договор на поставку кабеля с компанией, которая стала официальным представителем продукции LAPP KABEL в Западно-Казахстанской области.

В 2008 году было принято решение U.I.LappGmbh о приеме в штат сотрудника, в обязанности которого входила бы маркетинговая и техническая поддержка продаж на месте. Так, располагаясь в Астане, представитель начинает активное продвижение продукции, а также ее представленности по всей территории Казахстана.

Результатом успешной деятельности стала регистрация торговой компании Товарищество с ограниченной ответственностью «Лапп Казахстан» в начале 2014 года. Сегодня, помимо центрального офиса, который находится в Астане, активные продажи осуществляют региональные менеджеры, охватывая всю территорию Казахстана [1].

Численность персонала ТОО «Лапп Казахстан» на конец 2016 года составляла семь человек. Количественный состав и структура персонала компании приведены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика состава и структуры персонала ТОО «Лапп Казахстан» в 2014–2016 гг.

категория персонала	2014 г.		2016 г.		отклонение	
	количество чел.	удельный вес, %	количество чел.	удельный вес, %	абсолютное чел.	относительное (темпы роста), %
Руководители	1	20%	2	22%	+1	200
Специалисты	4	80%	7	78%	+3	233
Итого	5	100%	9	100%	+4	180

Анализируя данные таблицы 1, следует отметить, что в 2016 году по сравнению с 2014 годом среднесписочная численность сотрудников компании увеличилась на 4 человека, в том числе за счёт увеличения специалистов на 3 человека (соответственно, их удельный вес в структуре персонала увеличился на 2 %) и числа руководителей на 1 человек (удельный вес в структуре персонала уменьшился на 2 %).

В процессе анализа персонала предприятия, помимо количественного состава человеческих ресурсов, необходимо анализировать их качественный состав по квалификации. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их стажа работы, возраста, уровня образования. В таблице 2 содержится информация о стаже работы персонала компании ТОО «Лапп Казахстан».

Таблица 2

Динамика состава и структуры персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по стажу работы, 2014–2016 гг.

категория персонала	2014 г.		2016 г.		абсолютное отклонение, чел.	относительное отклонение, %
	количество человек	удельный вес, %	количество человек	удельный вес, %		
Стаж работы до 1 года	0	0%	1	10%	+1	100%
Стаж работы до 5 лет	1	20%	0	0%	-1	-100%
Стаж работы от 5 до 10 лет	2	40%	4	45%	+2	200%
Стаж работы свыше 10 лет	2	40%	4	45%	+2	200%
Итого	5	100%	9	100%	+4	180%

Как видно из таблицы 2, в структуре персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» с 2014 года по 2016 год было увеличение сотрудников со стажем работы от 5 лет и выше на 5%. Кроме того, в штат был принят сотрудник без стажа работы, в связи с чем удельный вес увеличился на 10%. Рост процента стажа работы свыше 5 лет также зависел от того, что некоторые сотрудники продолжали работать в данном предприятии.

Характеристика персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по возрастному составу представлена в таблице 3.

Динамика структуры персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по возрастному составу, 2014–2016 гг.

возрастная категория	2014г.		2016г.		абсолютное отклонение, чел.	относительное отклонение, %
	количество, чел.	удельный вес, %	количество, чел.	удельный вес, %		
до 25 лет	0	0%	1	11%	+1	100%
до 30 лет	2	40%	3	33%	+1	150%
от 30-40 лет	3	60%	4	45%	+1	133%
от 41 до 50 лет	0	0%	1	11%	+1	100%
Количество женщин	1	20%	3	33%	+2	300%
Итого	5	100%	9	100%	+4	180%

Данные таблицы 3 показывают, что большую часть в структуре занимает персонал в возрасте от 30 до 40 лет (60 % в 2014 году и 45 % в 2016 году), меньше всего работников в возрасте до 25 лет и от 41 до 50 лет (0 % в 2014 году и 11 % в 2016 году). В компании ТОО «Лапп Казахстан» работает 3 женщины, что составляет 33 % от числа работающих сотрудников за 2016 год. За период 2014–2016 гг. не было сотрудников из числа пенсионеров.

Графически структура персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по возрасту представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Структура персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по возрасту, 2016 г.

На уровень трудового потенциала персонала значительное влияние оказывает уровень образования. Характеристика уровня образования персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» представлена в таблице 4.

Динамика структуры персонала компании ТОО «Лапп Казахстан»  
по уровню образования, 2014–2016 гг.

Уровень образования	2014 г.		2016 г.		Абсолютное отклонение чел.
	численность, чел.	удельный вес, %	численность, чел.	удельный вес, %	
Высшее (специалист)	5	100%	5	56%	0
Высшее (бакалавр)	0	0%	2	22%	+2
Высшее (магистр)	0	0%	1	11%	+1
МВА	0	0%	1	11%	+1
Итого	5	100%	9	100%	+4

Можно отметить, что высшее профессиональное образование имеет каждый сотрудник ТОО «Лапп Казахстан». Меньшая часть персонала имеет степень магистра и МВА (по 11% в 2016 году). Данный факт объясняется тем, что значительную долю персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» составляют специалисты. Динамика структуры персонала по уровню образования представлена на рисунке 2.

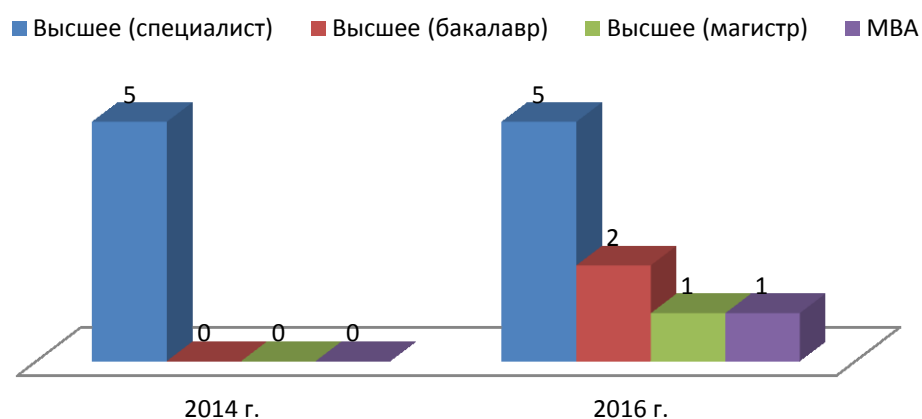


Рис. 2. Динамика структуры персонала компании ТОО «Лапп Казахстан» по уровню образования, 2014–2016 гг.

Таким образом, можно сделать вывод: наиболее многочисленной является группа работников в возрасте от 30 до 40 лет. В то же время в компании ТОО «Лапп Казахстан» существует недостаток молодых специалистов. Все сотрудники имеют высшее специальное образование, среди специалистов лишь у одного есть степень магистра, и среди руководства есть степень МВА. Большинство работников компании ТОО «Лапп Казахстан» – мужчины, это

объясняется спецификой деятельности предприятия. Численность работающих увеличивается соответственно росту объема работ, исходя из которого в компании ТОО «Лапп Казахстан» определяется потребность в персонале.

### **Библиографический список**

1. Официальный сайт ТОО «Лапп Казахстан» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lappkazakhstan.lappgroup.com/kompanija/o-nas/lapp-group-v-kazakhstane.html>

УДК 332.145

## **ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ Г. СУРГУТА)**

**М. Х. Аубакиров,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена выявлению проблем эффективности управления сферой образования г. Сургут. Анализируется деятельность Департамента образования администрации города Сургут, а также особенности выполнения им основных функций управления. Делается вывод о том, что система управления образованием города Сургут работает достаточно интенсивно, а результаты деятельности Департамента свидетельствуют о ее эффективности. Однако это не означает, что в деятельности Департамента нет проблем. В качестве таковых выделяются проблема кадрового ресурса, проблема взаимодействия с подчиненными организациями и др.

*Ключевые слова:* муниципалитет, образование, Сургут, управление, эффективность.

## **PROBLEMS OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY (ON THE EXAMPLE OF DEVELOPMENT OF EDUCATION SURGUT)**

**M. K. Aubakirov,  
Omsk humanitarian Academy**

Article is devoted to identification of problems of effective management of education Surgut. Activity of Department of Education of city administration Surgut, and also features of performance of the main functions of management by it is analyzed. The conclusion that the control system of formation of the city of Surgut works rather intensively is drawn, and results of activity of Department testify to its efficiency. However it does not mean that in activity of Department there is no number of problems. As those the problem of a personnel resource, an interaction problem with the subordinated organizations, etc. are allocated.

*Keywords:* municipality, education, Surgut, management, efficiency.

Управление в сфере образования представляет собой особый тип управления, характерной чертой которого является постоянное ответственное

участие и взаимодействие в управлении образованием субъектов и их органов, с одной стороны, выражающих и представляющих интересы, политику, гарантии и компетенцию государства (муниципалитета) в области образования, с другой стороны, выражающих и реализующих интересы общества, населения [1, с. 43].

На сегодняшний день (в связи с целым рядом законодательных изменений и новаций) к управлению в сфере образования предъявляются новые повышенные требования. Модель управления системой образования все в большей степени определяется интересами и целями ее внешних заинтересованных сторон (работодателей, местных сообществ, органов государственного управления, обучающихся и их семей и др.), а не ограничивается внутренними целями развития собственно образовательной системы, что подчеркивает важность государственного и муниципального управления системой образования [2, с. 21].

Муниципальный уровень управления образованием, в данном контексте, играет важнейшую роль и обладает вполне определенной спецификой. Согласно действующему законодательству, органам местного самоуправления в целях осуществления государственной политики в области образования переданы полномочия по планированию, организации, регулированию деятельности местных органов управления образованием, определению их структуры и полномочий, назначению и увольнению руководителей местных органов управления образованием.

Реализация муниципальной политики в сфере образования и науки определяется уровнем работы соответствующих муниципальных органов. На практике органы управления образованием в муниципалитетах могут быть организованы как отдел образования в структуре местной администрации.

Именно от эффективности работы этих органов и зависит, в конечном счете, качество образования на территории конкретного муниципалитета.

Настоящая статья посвящена анализу эффективности управления сферой образования г. Сургут – административного центра Сургутского района Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, крупнейшего города округа.

Организационно управлением сферой образования в г. Сургут занимается Департамент образования Администрации города Сургут [3].

Основной стратегической целью развития системы образования города Сургут является обеспечение его доступности и высокого качества в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития города. В настоящее время в ведомстве Департамента образования – 40 общеобразовательных учреждений, 54 дошкольных образовательных учреждения, 6 учреждений дополнительного образования, в которых обучаются около 70 000 детей, а также четыре муниципальных казенных учреждения, обслуживающих сферу образования – Управление дошкольными образовательными учреждениями, Информационно-методический центр, Управление



учета и отчетности образовательных учреждений, Центр диагностики и консультирования.

В коллективе Департамента со штатной численностью 64 человека трудятся грамотные специалисты с трудовым стажем муниципальной службы более 10 лет – 16 человек, более 15 лет – 13 человек, заслуженные учителя РФ, отличники народного просвещения, почетные работники общего образования, три кандидата педагогических наук.

Департамент образования реализует муниципальные программы в тесном сотрудничестве со структурными подразделениями Администрации, градообразующими предприятиями, общественными организациями города, представляет опыт работы на совещаниях, конкурсах, конгрессах окружного, федерального и международного уровней.

В целом, результаты деятельности Департамента [4] свидетельствуют о том, что система управления образованием города Сургут работает достаточно интенсивно, а результаты деятельности Департамента свидетельствуют о ее эффективности. Однако это не означает, что в деятельности Департамента нет проблем.

Исходя из анализа теоретической литературы [5, с. 102], можно заключить, что основных функций управления пять. Это:

- планирование;
- координация;
- мотивация;
- учет;
- контроль.

Именно на основании данных функций и будет построен наш анализ.

Первая функция управления связана с планированием. Планирование является ключевой из основных управленческих функций. При ее реализации удается достичь четыре цели:

- устранить отрицательный эффект неопределенности и изменений;
- сосредоточить внимание на главных задачах;
- добиться экономического функционирования;
- обеспечить контроль.

Функция планирования состоит в том, чтобы обеспечить ясность ожиданий от конкретных людей, и тем самым создать предпосылки для успешности совместных усилий людей и обеспечить достижение цели и задач организации. Планирование является функцией всех руководителей, полноценная ее реализация – один из главных факторов, обеспечивающих эффективность руководителей даже на низшем звене управления.

Планирование в системе образования базируется на принципах, которые являются общими для всех сфер социального управления. К основным принципам планирования относятся: научность, конкретность, демократический централизм, сочетание перспективного и текущего планирования, выделение ведущих звеньев плана.

Можно заключить, что планирование в деятельности Департамента образования г. Сургут научно обосновано, учитывает реальные ресурсы и возможности, последствия принимаемых решений.

Применяемый в Управлении системный комплексный подход к планированию обеспечивает сочетание перспективного и текущего планирования, согласованность планов всех уровней управления и общественных организаций. Комплексный подход к планированию обеспечивает исполнение, достижение и решение всех целей и задач развития образования: педагогических, политических, экономических, правовых, социальных, культурных, экологических.

Однако при всем при этом в Управлении используется подход к Управлению, который можно условно обозначить как «сверху вниз», подход «снизу вверх» почти не используется.

Вторая функция управления – координационная.

При реализации этой функции конкретные организационно-управленческие меры (распределенные по срокам реализации и субъектам-исполнителям) реализуются на двух основных уровнях: уровне образовательной структуры города и уровне отдельных образовательных единиц.

«Опорные точки» этого направления таковы:

- создание и координация деятельности системы учреждений и городских структур, необходимых для развития муниципальной системы образования;
- переход на программно-целевую модель управления образованием;
- введение адекватных форм управления;
- выработка «формулы взаимодействия» руководителя Центра и руководителей входящих структур;
- отработка системы «отношений ответственной зависимости» в образовательной системе города по принципу делегирования полномочий «сверху вниз», «снизу вверх» и по «горизонтали»;
- налаживание отношений педагогических, образовательных и управленческих коллективов для совместных проектно-исследовательских работ и реализация преобразовательных действий;
- создание (или реорганизация) муниципальных служб образования (аттестационно-диагностической, информационной и др.).

По данному направлению деятельность Департамента образования города Сургут можно признать эффективной – Департамент постоянно координирует организационные связи в системе образования города.

Однако есть проблема взаимодействия с подчиненными организациями, которая проявляется, например, в недостаточном развитии «рынка образовательных услуг».

Данное направление предполагает формирование гибкой инфраструктуры образовательных учреждений, социообразовательной среды, способной создать ситуацию широкого выбора путей, форм и содержания образования с учетом потребностей личности в общем контексте особенностей

социально-экономического развития региона. Здесь, на наш взгляд, в Сургуте есть определенные проблемы.

Считаем, что необходимо способствовать развитию платных услуг, привлечению инвестиций в образовательные учреждения путем участия в грантовых программах, развитию сети автономных учреждений, обеспечению информационной открытости муниципальных образовательных организаций.

Третья функция – мотивационная. Она тесно связана с работой с кадровыми ресурсами Департамента.

Это направление вызвано необходимостью приведения кадровой политики в соответствие с потребностями развития сферы образования, создания многоуровневой системы педагогического образования в городе на основе концепции нового содержания.

Кадровое обеспечение предполагает многоступенчатое педагогическое образование. Кадровый ресурс города Сургут довольно серьезен.

Однако можно заключить, что молодых управленческих кадров в Департаменте весьма мало, а средний возраст руководителей подведомственных Департаменту учреждений и организаций (директоров) приближается к пенсионному.

Четвертая функция – учетная. Данное направление связано с научно-методическим обеспечением инновационных процессов: изучением и «паспортизацией» образцов инновационного педагогического опыта, запуском, поддержкой и анализом проектных разработок. Это направление нельзя признать полностью эффективным, хотя бы потому, что стандарты образования всё время меняются, и это необходимо постоянно отслеживать. В то же время Управлением в 2015–2016 годах организовывались лишь единичные мероприятия в данном направлении.

Исходя из этого, считаем, что Управлению необходимо развивать работу методических постоянно действующих семинаров, организацию работы стажировочных площадок как способа распространения лучших практик.

Пятая функция – контролирующая.

Контроль призван заблаговременно определять надвигающиеся опасности, обнаруживать ошибки, отклонения от существующих стандартов, и тем самым создавать основу для процесса корректировки деятельности фирмы. Главная задача контроля состоит, таким образом, не в поиске «козлов отпущения» за содеянные ошибки, а в определении причин последних и возможных путей выхода из сложившегося состояния, т. е. профилактики возможных отклонений.

В классическом менеджменте функцию контроля следует понимать как вид управленческой деятельности, благодаря которой организацию можно удерживать на выбранном нужном (верном) пути, сравнивая показатели ее деятельности с установленными стандартами (планами). Существуют три аспекта осуществления контроля:

- установление стандартов (технологии, нормативов);
- измерение того, что было достигнуто и сравнение с планом;

- коррекция отклонений от плановых показателей.

Контрольная функция в Департаменте образования г. Сургут реализуется эффективно, однако возможности совершенствования здесь есть, они связаны с тем, что в штатном расписании Управления нет специалиста по вопросам стандартизации, на которого можно возложить функции сопровождения процедур разработки и утверждения внутренних нормативных документов, координации действий подразделений по регламентации деятельности, выработки единых стандартов составления регламентов, а также контроля над соблюдением правил работы с документами Департамента.

### **Библиографический список**

1. Аистов, В.С. Управление образованием: проблемы и основные направления совершенствования [Текст] / В.С. Аистов // Образование и общество. – 2013. - № 2. – С. 43-49.
2. Барина, Н.Ю. Управление образованием по результатам. Теория и практика [Текст] / Н.Ю. Барина. - М.: Вектор, 2014. – С302 с.
3. Департамент образования Администрации города Сургут. Официальный сайт [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://edu-surgut.ru/index.php>
4. Стратегия развития муниципальной системы образования города Сургута до 2020 года [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://lic3.admsurgut.ru/win/download/148>
5. Усанов, В.Е. Пособие для руководителей и сотрудников муниципальных органов управления образованием [Текст] / К.Е. Усанов. Под ред. Н.Д. Малахова. - М.: Клубер, 2014. – 405 с.

УДК 336.71

## **НОВЫЙ БАНК РАЗВИТИЯ БРИКС КАК ИНСТРУМЕНТ ДЕДОЛЛАРИЗАЦИИ**

**С. В. Бутаков,  
Омская гуманитарная академия**

Данная статья посвящена недавно появившемуся новому финансовому институту – Банку БРИКС. Рассмотрены и проанализированы предпосылки создания, функции, задачи, а также преимущества и недостатки Нового Банка развития БРИКС. Работа продиктована актуальной на сегодняшний день проблемой изменения мировой финансовой и экономической архитектуры.

*Ключевые слова:* БРИКС, Международный валютный фонд, финансовые институты, глобализация, новый банк развития, мировая экономика.

## **NEW DEVELOPMENT BANK BRICS AS A TOOL DEDOLLARIZATION**

**S. V. Butakov,  
Omsk humanitarian Academy**

This article is dedicated to the recently emerged, new financial institutions - Bank of BRICS. Considered and analyzed the preconditions of creation, functions, tasks, as well as the

advantages and disadvantages of the new Development Bank of BRICS. The work is dictated by the current to date change problem of the global financial and economic architecture.

*Keywords:* BRICS, the International Monetary Fund, financial institutions, globalization, the new Development Bank, the world economy.

Одним из наиболее значимых геополитических событий XXI века явилось создание группы БРИКС. Изначально в состав группы входило 4 страны – Бразилия, Россия, Индия и Китай (БРИК). После вступления еще одного лидера – ЮАР было изменено название на БРИКС, что расширило ее географию и сферу влияния, а также усилило совокупный политический и экономический потенциал. Начиная с 2001 года, страны БРИКС усиливали свои позиции в мировой экономике. В настоящее время население стран БРИКС составляет более трех млрд человек, или около 43 % населения мира. Кроме того, на их долю приходится более 22 % мирового ВВП (примерно 17 трлн долларов США), а их международные резервы оцениваются в сумму около 5 трлн долларов США. Товарооборот стран БРИКС составляет 6,14 трлн долларов США – 17 % объема мировой торговли. Рассмотрим динамику изменения ВВП стран БРИКС в сравнении с ВВП США и Евросоюза, % от значения 2001 года (100 %) (рис. 1).

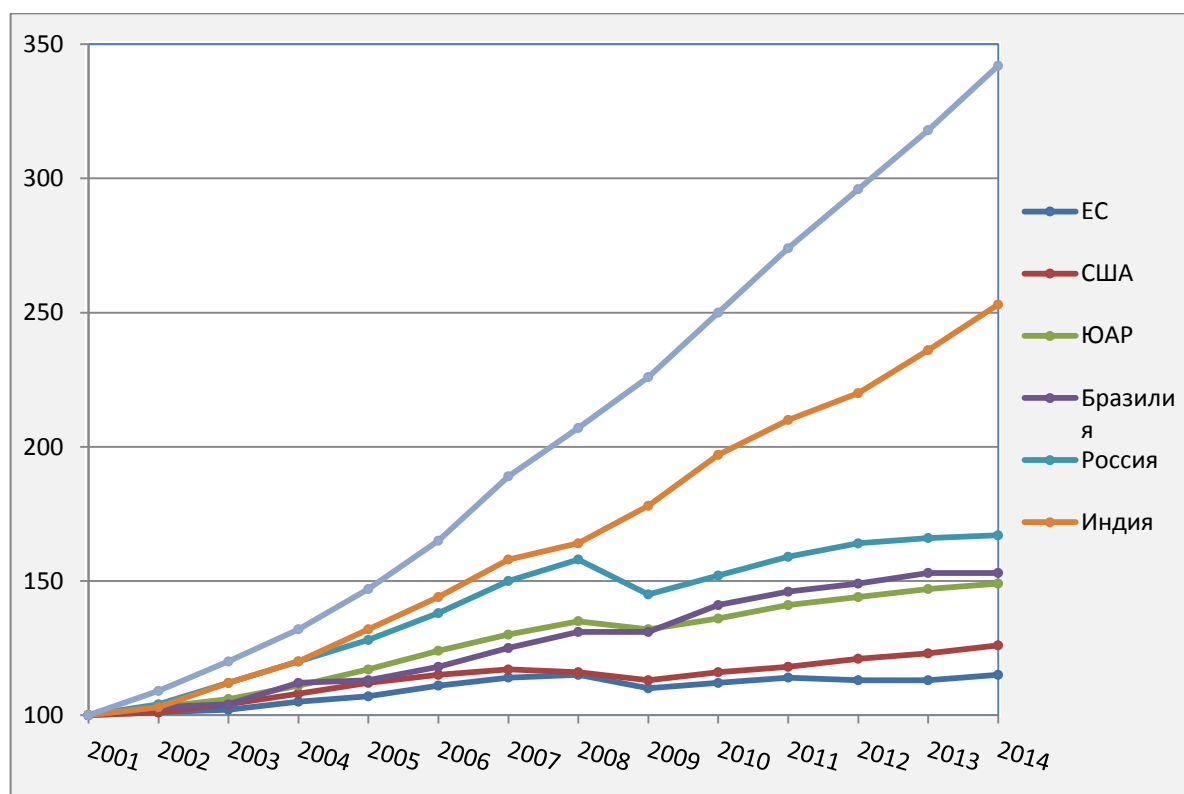


Рис. 1. ВВП стран БРИКС в сравнении с ВВП США и Евросоюза, % от значения 2001 года (100 %)

Таким образом, согласно представленному выше рисунку видно, что стремительный рост ВВП стран БРИКС заметно выше, чем у ЕС и США. Политики и ученые многих стран считают БРИКС новой силой, которая способна найти консолидированные подходы к решению существенно важных проблем глобального развития. С каждым годом пять стран-участниц все активнее внедряются в процессы решения вопросов демографии, экологии, энергетической безопасности, борьбы с международным терроризмом и т. д.

Однако в настоящее время мировая экономика находится в условиях растущей волатильности, на этом фоне наблюдается замедление роста и масштабный отток капитала в экономиках стран группы БРИКС. Частные внутренние и иностранные инвестиции иссякают. В то же время бюджетные ресурсы жестко ограничены, а стимулирующая роль монетарной политики сдерживается бременем обслуживания накопленных долгов или необходимостью стабилизации цен и валютных курсов [2]. В этих условиях фундаментальную роль в повышении устойчивости и развитии экономик стран-членов группы БРИКС может сыграть Новый банк развития. Банк Развития БРИКС в состоянии не только выступить катализатором создания условий для реформирования экономической политики, масштабного инфраструктурного строительства и модернизации экономики, но и стать каналом привлечения дополнительных финансовых средств. Основная и структурная роль банков развития – предоставление доступа к финансовым ресурсам тем участникам экономики, которые не могут получить финансирование через стандартные рыночные финансовые институты, прежде всего коммерческие банки. Как правило, банки развития работают в стратегически важных сферах экономики, лежащих, однако, вне сферы интересов коммерческих банков. Они могут использоваться, например, для кредитования тех проектов, которые не могут получить кредит в коммерческом банке, однако реализация которых имеет значительный потенциал для создания рабочих мест и повышения уровня жизни.

Такими видятся экономические предпосылки для создания Нового банка развития. Исходя из данных предпосылок, целью учреждения Банка БРИКС является финансирование инфраструктурных проектов и устойчивого развития в странах БРИКС и других развивающихся экономиках.

Однако основной мотив создания банка БРИКС носит ярко выраженный политический контекст. Учреждение Нового Банка Развития является одним из этапов реформирования мировой экономической системы и построения новой международной финансовой архитектуры, основанной на идее многополярного мира, при этом Банк БРИКС не мыслится как замена существующих международных финансовых организаций.

К созданию Банка развития и пула валютных резервов БРИКС сподвигла ситуация, которая сложилась в контуре принятия решений, важнейших для группы БРИКС, Всемирным банком и МВФ. Страны с

развивающейся экономикой недовольны своими местами в МВФ и ВБ, они не могут оказывать сколько-нибудь существенного влияния на деятельность этих организаций. Так, на долю государств-членов БРИКС в МВФ приходится всего 11 % голосов, в то время как только у США их 16,75 %. В условиях, когда для принятия того или иного решения, по уставу Фонда, требуется 85 %, США могут ветировать любое неудобное им действие или предложение [1]. Страны БРИКС, что вполне очевидно, этого делать не могут, а все попытки что-либо изменить в этой расстановке сил оказались бесполезными. Также проводимая МВФ и ВБ политика характеризуется проамериканским характером действий, отстаивая в первую очередь интересы «долларового гегемона». Еще в 2010 году страны-члены МВФ договорились перераспределить право голоса в пользу развивающихся стран, но изменения не вступили в силу из-за провала ратификации договора в Конгрессе США. Такое отношение со стороны Всемирного банка и МВФ заставило задуматься о создании альтернативной организации с целью получить финансовую независимость.

Существующая сегодня система обмена банковской информацией SWIFT, от которой зависит проведение международных транзакций, несмотря на многочисленные заявления о своей независимости, может быть использована в политических целях. Уже почти полтора года европейские и американские политики и СМИ периодически начинают информационную кампанию с главной темой – возможностью давления на Россию через ограничение или отключение ее банков от этой системы. Заявления SWIFT о своей независимости в определенной степени – видимость. Дело в том, что долларовые транзакции, судя по поведению властей США, в любой момент могут оказаться «санкционированными». Позиция США такова: если вы проводите платежи в долларах, то ваши сделки попадают под юрисдикцию США, и власти могут наложить любые ограничения на переводы и контракты. Таким образом, сложилась ситуация, назревавшая давно – все больше стран с развивающейся экономикой стремятся уйти от доллара, а для этого нужно организовать собственный международный структурный банк, принять несколько собственных резервных валют и создать систему, аналогичную SWIFT, но независимую от доллара и американских политических веяний.

На саммите в городе Форталеза, который проходил с 15 по 17 июля 2014 года, президенты Бразилии, России, Китая и Южно-Африканской Республики, а также недавно избранный премьер-министр Индии Нарендра Мори согласовали последние детали договора о создании Нового банка развития БРИКС и пуле валютных резервов БРИКС, который, как и Международный валютный фонд, будет предоставлять своим членам стабилизационные кредиты для выравнивания их торговых балансов, а также для отражения атак спекулянтов на их национальные валюты.

Капитал пула валютного резерва БРИКС будет составлять 100 миллиардов долларов, из которых 41 миллиард внесет Китай, по 18 миллиардов – Россия, Бразилия и Индия, оставшиеся 5 миллиардов предоставит Южно-Африканская Республика. При необходимости Китай сможет рассчитывать на помощь в размере половины от своего взноса, ЮАР – вдвое больше своего взноса, остальные страны получают не больше суммы, которую они внесли. Первоначальный валютный резерв предоставит эффективную защиту странам-участницам от кризисов на финансовом рынке. Необходимо отметить, что при увеличении валютного пула с суммарными ресурсами в 200 млрд долл. создаются основы для координации макроэкономической политики. Но, тем не менее, доля валютного пула стран – участниц БРИКС не может быть меньше 55 % [3]. Основной задачей банка развития БРИКС будет являться решение вопросов, связанных с преодолением финансово-экономического кризиса, переходом к высокотехнологичному производству и повышением жизненного уровня населения.

Интересным является факт врожденной неоднородности организации: ее учредителями стали государства с разным уровнем экономического развития, с разными юридическими системами, разным менталитетом, традициями, историей и т. д. Но одно при этом не подлежит сомнению: если экономическим стержнем МВФ являются США, то экономическим стержнем БРИКС является Китайская Народная Республика.

На сегодняшний день объем валютного пула МВФ составляет 238,4 млрд евро (369,52 млрд долл.) [4]. Конечно, резервный фонд БРИКС существенно уступает МВФ. Но необходимо учитывать, что в состав МВФ входят 188 стран, которым в любой момент могут потребоваться денежные средства, а в состав БРИКС – всего 5 стран, для которых данная сумма вполне достаточна. На сегодняшний день группа БРИКС не может повлиять на изменение мировой экономики в целом в силу того, что сами страны – участники группы не имеют достаточного влияния на мировую экономику. Тем не менее, исходя из целей создания Банка развития и пула валютных резервов, участники БРИКС получают возможность финансировать социально ответственные проекты, исходя не из экономической отдачи и роста, а согласно задачам борьбы с нищетой и развития территорий [6].

Преимущества группы БРИКС:

- По сравнению с МВФ и ВБ для стран-участниц существенно упрощена процедура получения кредитов и финансовой поддержки. Более выгодно это будет для Африки, т.к. ее платежный баланс – наименее устойчивый.

- Взаимозаменяемость: Бразилия, ЮАР и Индия испытывают сложности привлечения в инфраструктуру долгосрочных инвестиций. В свою очередь, Китай готов предоставить денежные средства с условием, что китайские строительные компании смогут принимать участие в проектах по развитию инфраструктуры.



Недостатки группы БРИКС:

- Повторение функций МВФ и ВБ. Дублирование функций делает уязвимой БРИКС.

- Неконкурентоспособность. Вызвана тем, что БРИКС имеет меньший доступ к денежным средствам, по сравнению с ВБ и МВФ, которые существуют давно и имеют сложившуюся репутацию. Именно поэтому БРИКС должна сотрудничать с другими подобными организациями [5].

Тем не менее, есть шанс, что положение группы БРИКС изменится, и это зависит от проектов, которые будут финансироваться новым институтом. Например, успех Азиатского банка развития объясняется тем, что он, помимо финансирования строительства дорог и дамб, выдает средства и на краткосрочные, но прибыльные проекты. Также для увеличения капитала Банка развития БРИКС необходимо привлечь новых участников. В качестве претендентов могут рассматриваться Индонезия и Аргентина.

### **Библиографический список**

1. А.А. Орлов Восходящие государства-гиганты БРИКС: роль в мировой политике, стратегии модернизации: учебное пособие / отв. ред., А. А. Орлов. М.: МГИМО – Университет, 2012. 392 с.

2. Давыдов, В. М. Особенности сотрудничества в формате БРИК и роль России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.brics.mid.ru/brics.nsf/WEBforumBric/CF0C12E70D1063B6C3257859005A829C> (дата обращения: 18.01.2017).

3. Никонов, В. А. Пробуждение БРИК [Электронный ресурс]. URL: [mid.ru/bdomp/brics.nsf/nikonov.doc](http://mid.ru/bdomp/brics.nsf/nikonov.doc) (дата обращения: 15.01.2017).

4. Американский тупик. Затягивание реформы МВФ со стороны США заставляет страны БРИКС искать ему замену [Электронный ресурс]. URL: <http://www.novopol.ru/amerikanskiy-tupik-text161610.html> (дата обращения: 15.01.2017).

5. Зачем нужен банк БРИКС? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chinaroslogistics.com/news/economy/zachemnujen-bank-briks/> (дата обращения: 25.01.2017).

6. Страны БРИКС хотят стать движущей силой мирового развития [Электронный ресурс]. URL: <http://inosmi.ru/world/20140716/221689610.html> (дата обращения: 25.01.2017).

УДК 330

## **ПРОБЛЕМА УЧЕТА И АУДИТА ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В ПК СК «РАДУГА»**

**Ю. С. Васильева,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена улучшению финансового состояния хозяйствующего субъекта Потребительского Кооператива Собственников Квартир «Радуга». Большой вклад в изучение проблемы дебиторской задолженности дали работы по изучению бухгалтерского учета. Организация учета дебиторской задолженности, аудит и анализ дебиторской

задолженности, бухгалтерский учет, расчетно-платежные операции являются составными частями исследования.

*Ключевые слова:* дебиторская задолженность, международные стандарты, организация учета дебиторской задолженности, аудит и анализ дебиторской задолженности, бухгалтерский учет.

## THE PROBLEM OF ACCOUNTING AND AUDIT OF DEBTS RECEIVABLE IN CFO «RADUGA»

**J. S. Vasilieva,**  
**Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the improving of the financial situation of economic entity of Consumer Cooperative of Owners of Apartments «Raduga». The works on the accounting gave the substantial contribution to the issue studying of the accounts receivable. The debtors management, the audit and analysis of accounts receivable, accounting, calculation and payment operations are the elements of this research.

*Keywords:* accounts receivable, international standards, the debtors management, audit and analysis of accounts receivable, accounting.

Актуальность темы обоснована тем, что динамика изменения дебиторской задолженности, структура и качество, ее состав, а также интенсивность ее увеличения или уменьшения оказывают большое влияние на оборачиваемость капитала, вложенного в текущие активы, то есть на финансовое состояние предприятия. Эта проблема стоит перед всеми предприятиями, которые напрямую связаны с расчетными операциями. Учет, анализ и аудит дебиторской задолженности – это одна из самых важных тем хозяйствующих субъектов, развивающейся рыночной экономики. [1]

В настоящее время важными вопросами, которые рассматриваются в организации Потребительского Кооператива Собственников Квартир «Радуга», являются вопросы, решения которых должны способствовать улучшению финансового состояния хозяйствующих субъектов: правильная организация учета дебиторской задолженности хозяйствующего субъекта с использованием необходимых стандартов финансовой отчетности и действующего законодательства; аудит и анализ дебиторской задолженности, который должен быть направлен на выявление факторов, влияющих на рост дебиторской задолженности, определение резервов, направленных на ликвидацию неоправданной задолженности и снижение её роста.

Огромное внимание кооператив уделяет проблеме долгов, так как после того, как срок истек, а задолженность не возвращена предприятию, ее классифицируют как просроченную. С этого момента и возникают затруднения, связанные с учетом долгов. Вследствие этого проблема взыскания дебиторской задолженности в случае несостоятельности дебиторов является особенно актуальной. Итак, в исследуемом предприятии дебиторская задолженность, с одной стороны – это актив предприятия, который способен

увеличивать его доход, т.е. приносить экономическую выгоду, а с другой – это безнадежные долги. Поэтому наличие на балансе прочей дебиторской задолженности является предупреждающим фактором. При росте валюты баланса они одновременно ухудшают финансовые показатели деятельности, такие как ликвидность и платежеспособность, независимость.

Из изложенного следует, что дебиторская задолженность – одно из проявлений работы хозяйственных субъектов, связующих его жизнеспособностью и функционированием. «Необходимо, чтобы предприятия коммунального сектора были финансово устойчивы. Тогда они могут найти себе партнеров, чтобы поставлять в рассрочку продукцию и технологии», – утверждает Business Resource 3. Казиев.

Проделанная работа по исследованию организации ПК СК «Радуга» позволяет сделать вывод о том, что расчеты с дебиторами отражаются каждой стороной в своей бухгалтерской отчетности в суммах, вытекающих из бухгалтерских записей и признаваемых ею правильными. Отражаемые в бухгалтерской отчетности суммы по расчетам согласованы с соответствующими организациями и тождественны. Оставление на бухгалтерском балансе неурегулированных сумм по этим расчетам не допускаются.

Просматривая финансовую отчетность предприятия, подводим итог, что от того, насколько верно ведется учет дебиторской задолженности, во многом будет зависеть правильность отражения финансового положения предприятия и ее прибыли [2].

В зависимости от срока в бухгалтерском балансе организации дебиторская задолженность распределяется по срокам ее образования на 2 группы: краткосрочная, то есть задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев; долгосрочная – задолженность, платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев.

В Типовом плане счетов бухгалтерского учета дебиторская задолженность включена в два подраздела: 1200 «Краткосрочная дебиторская задолженность», 2100 «Долгосрочная дебиторская задолженность».

Подводя итоги, отмечаем рост дебиторской задолженности как явление, характеризующее отток или отвлечение средств из оборота. В то же время снижение суммы задолженности – во многих случаях не всегда положительный момент, так как оно может свидетельствовать, что денежные средства отвлечены не в расчеты, а в готовую продукцию, накопленную на складах и не имеющую сбыта. Поэтому суммы дебиторской задолженности должны быть объектом постоянного внимания и анализа.

Сомнительным долгом считается дебиторская задолженность предприятия, которая не погашена в установленный срок в соответствии с договором о сроках оплаты, а также задолженность, которая не обеспечена соответствующими гарантиями. При возникновении сомнительной дебиторской задолженности создается резерв по сомнительным требованиям, который учитывается в подразделе 1200 «Краткосрочная дебиторская задолженность» на

пассивном счете 1290 «Резервы по сомнительным требованиям». Резерв создается для покрытия возможных потерь, связанных со списанием безнадежной к взысканию дебиторской задолженности. Данный резерв создается в конце года на основании данных инвентаризации дебиторской задолженности.

Управление дебиторской задолженностью предполагает, прежде всего, контроль за оборачиваемостью средств в расчетах. Ускорение оборачиваемости динамики рассматривается как положительная тенденция. Большое значение имеет отбор потенциальных покупателей и определение условий оплаты товаров, предусматриваемых в контрактах. Отбор осуществляется с помощью неформальных критериев: соблюдение платежеспособной дисциплины в прошлом, прогнозные финансовые возможности по оплате запрашиваемого объекта товаров, уровень текущей платежеспособности, уровень финансовой устойчивости, экономические и финансовые условия предприятия продавца.

Таким образом, контроль за состоянием дебиторской задолженности является необходимым условием для успешной работы фирмы. Необходимо четкое понимание взаимосвязи всех факторов, влияющих на общий уровень финансового состояния. Очень важно учитывать характер и перспективы взаимоотношений с партнерами в широком понимании этого слова (не только с теми, кто связан с предприятиями договорами купли-продажи, поставок и т.д., но и с фондовыми рынками, налоговыми органами) [3].

В результате исследования вопросов организации, методологии и технологии учета в области учета установлено, что учет дебиторской задолженности в ПК СК «Радуга» ведется согласно учетной политики, принятой на предприятии. Основным видом оказываемых услуг является предоставление коммунальных услуг.

ПК СК выступает заказчиком на коммунальные услуги (водо-, газо-, тепло- и электроснабжения, сырья, материалов и др.), заключает договора с ответственными поставщиками – предприятиями на оказание этих услуг.

Анализ структуры, динамики, качества и периода оборачиваемости дебиторской задолженности имеет важное значение, так как от ее уровня в общей сумме текущих активов и величины периода оборота во многом зависит платежеспособность организации [4]. За отчетный год заметно возросла сумма дебиторской задолженности. Если на начало года она составляла 6801 тысяч тенге, то на конец – 7962 тысяч тенге, т. е. увеличилась на 17,1 процента, ее доля в краткосрочных активах также увеличилась 85,5 процента.

Дебиторская задолженность на ПК СК «Радуга» увеличилась в 2014 году на 1161 тысяч тенге, или на 17,1 процента. По данным можно видеть, что на 01.01.2015г. наибольший удельный вес в структуре дебиторской задолженности занимают: задолженность покупателей и заказчиков – увеличилась на 1195 тысяч тенге, или 21,2 процента, и стала составлять 85,8 процента; краткосрочная дебиторская задолженность работников увеличилась на 29 тысяч тенге, или 19,9 процента. Ее удельный вес составляет 2,2 процента; задолженность прочих дебиторов уменьшилась на 63 тысяч тенге, или 6,2 б

процента, и стала составлять 12 процентов. Анализ движения дебиторской задолженности свидетельствует о ее увеличении, что могло быть вызвано неосмотрительной кредитной политикой по отношению к покупателям, наступлением неплатежеспособности некоторых собственников квартир.

Дебиторская задолженность ПК СК «Радуга» рассматривается по учету расчетов с покупателями и заказчиками, учету задолженности работников, учету резерва по сомнительным требованиям.

С целью конкретизации аналитического учета в ПК СК «Радуга» открыты субсчета к основному счету 1210: 1211 – «Задолженность собственников помещений (квартир)», 1212 – «Пеня за просрочку квартплаты»; 1215 – «Накопительный фонд»; 1216 – «Пеня за просрочку оплаты в Накопительный фонд». На счете 1250 «Краткосрочная дебиторская задолженность работников» учитываются расчеты с подотчетными лицами, расчеты по возмещению материального ущерба, расчеты с подотчетными лицами.

На счете 1290 «Резерв по сомнительным требованиям» отражается информация о создании и движении резерва по сомнительным требованиям. Предприятие создает резерв по сомнительным требованиям по расчетам с отдельными физическими лицами. Размер резерва определяется по каждой сумме сомнительного требования с учетом финансового состояния (платежеспособности) должника и оценки вероятности погашения им долга в полном размере или частично.

Отношения ПК СК «Радуга» с собственниками помещений (квартир) складываются на договорной основе. При выполнении обязательства ПК СК «Радуга» выписывается две квитанции-извещения: расчет по услугам; расчет по накопительному фонду.

Распоряжаться денежными средствами ПК СК «Радуга» могут не все сотрудники, а только те из них, которые уполномочены на это председателем ПК СК «Радуга». Круг должностных лиц, имеющих право на получение денежных средств для дальнейшего использования в производственных целях, определяются в приказе № 12/11 от 04.01.2014 года. С ними заключены договоры о материальной ответственности за получаемые в подотчет денежные средства.

Подотчетное лицо, получившее в кассе ПК СК «Радуга» денежные средства на нужды предприятия, обязано в течение трех дней предоставить в бухгалтерию авансовый отчет об использовании денежных средств. Лицо, которому были выданы денежные средства под отчет, обязано представить авансовый отчет о фактических расходах денежных средств. К авансовому отчету могут быть приложены: счет-фактура, акт выполненных работ, накладная, фискальный чек, свидетельствующий об оплате, квитанции и другие подтверждающие документы.

Основным условием внедрения системы внутреннего контроля дебиторской задолженности ПК СК «Радуга» является учет задолженности в бухгалтерском учете на определенную дату и ее своевременной инвентаризации.

Все формы отчетных документов (анализы счетов, аналитические ведомости) ведутся в электронном виде, основные из них распечатываются в конце месяца и подшиваются, другие распечатываются при необходимости.

В ПК СК «Радуга» проведен аудит в соответствии с Международными стандартами аудита. Эти стандарты обязывали планировать и проводить аудит таким образом, чтобы получить разумную уверенность отсутствия в финансовой отчетности существенных искажений. Аудит включил в себя проверку на основе выборочных тестов данных, подтверждающих цифровой материал в финансовом отчете.

Аудиторская проверка показала, что отчетность во всех существенных аспектах верно отражает достоверную и точную картину учета дебиторской задолженностей ПК СК «Радуга» на 1 января 2015 года, в соответствии с методами ведения бухгалтерского учета, утвержденного в РК.

При проведении аудиторской проверки получили представление о состоянии расчетов по ПК СК «Радуга»: наличие необходимой нормативной базы; перечень применяемых первичных документов, порядок их заполнения; состояние аналитического учета и технология обработки первичных документов по учету расчетных операций; организации внутреннего контроля расчетных операций.

Для улучшения финансового положения, сокращения дебиторской задолженности необходимо продолжение работы по взысканию задолженности по услугам ПК СК «Радуга» через суд; совершенствование организации расчетов с покупателями и заказчиками (применение льготной системы); улучшение претензионной работы предприятия, неуклонное соблюдение установленных сроков платежей, изыскание путей для ускорения оборачиваемости оборотных средств в сфере обращения; необходимо принятие мер по сокращению среднего срока погашения дебиторской задолженности, что позволит предприятию свободно использовать в обороте дополнительные денежные средства ПК СК «Радуга».

Результат проведенного исследования показал, что за счет уменьшения дебиторской задолженности ПК СК «Радуга» может значительно улучшить свое финансовое положение.

### **Библиографический список**

1. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
2. Артамонова, А.А. Способы управления дебиторской задолженностью // Современное развитие малого бизнеса. – 2014, с.65–68
3. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования "Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.
4. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.
5. Демиденко, О.В. Совершенствование обоснования очередности строительства зданий и сооружений / О.В. Демиденко, С.М. Кузнецов / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №5. С.66-72.

6. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2011.- №1(95).– с.43-44.
7. Алексеев, Н.Е. Анализ состояние транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2015.- №2(136).– с.217-220.
8. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №2(48). С.89-95.
9. Демиденко, О.В. Оптимизация размера резерва материалов при возведении объектов строительства // Омский научный вестник. – 2012. №4(111). С.100-104.
10. Демиденко, О.В. Моделирование ресурсосберегающей технологии производства свай из тяжелых бетонов и свайных работ в мерзлых грунтах / О.В. Демиденко, Н.А. Есина, С.М. Кузнецов, М.Ю. Серов, М.М. Титов / Омский научный вестник. 2012. №1(105). С.43-48.
11. Кузнецов, С.М. Проектирование надежности транспортно-технологического процесса в строительстве / С.М. Кузнецов, О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №3. С.51-56.
12. Одинцов, Д.Г. Об эффективности транспортно-технологического обеспечения строительства / Д.Г.Одинцов, О.В. Демиденко // Жилищное строительство. 2003. №5.- С.15-16.
13. Демиденко, О.В. Планирование объема поставок материальных ресурсов в строительстве / О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №6(52). С.61-66.

УДК 330

## ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ КЛАСТЕРОВ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ

**М. В. Виноградова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена описанию роли конкурентоспособности отдельного товара или группы товаров, отдельной отрасли народного хозяйства или даже экономики страны в целом, необходимости и способам повышения конкурентоспособности, а также предпосылкам возникновения кластеров, описанию их видов, и использование их как инструмента повышения конкурентоспособности. Рассматриваются проявления социально-экономического эффекта и выгоды для бизнеса от развития кластеров.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, кластер, инфраструктурный сегмент, промышленно-производственное ядро.

## BACKGROUND OF THE CLUSTERS AND THEIR ROLE IN THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY

**M. V. Vinogradova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article describes the role of the competitiveness of a particular commodity or group of commodities, separate sectors of the economy, or even the country's economy as a whole.

Necessity and methods to enhance competitiveness. As well as predictors of clusters, the description of their species, and their use as a tool to enhance competitiveness. article describes the role of the competitiveness of a particular commodity or group of commodities, separate sectors of the economy or the economy as a whole. Manifestation of the socio-economic impact and business benefits of cluster development.

*Keywords:* competitiveness, cluster, infrastructure segment, industrial and manufacturing core.

Экономика страны во многом определяется в настоящее время сырьевой направленностью, колебания мирового рынка природных ресурсов оказывают как позитивное, так и негативное влияние. Если позитивы всем понятны и экономика получает выигрыш, то негативные последствия в настоящее время повлияли на ухудшение состояния экономики страны. Снижение темпов экономического роста произошло за счет перегрева экономики, как известно, симптомы перегрева экономики, которые периодически проявляются в реальных социально-экономических показателях, по крайней мере, подтверждают тот факт, что проблема дальнейшего экономического роста в республике может снова себя проявить по мере понижения мировых цен на энергоносители [1].

Такая ситуация означает, что казахстанская экономика находится в таком положении, когда становятся необходимыми предельно надежные оценки перспектив ее дальнейшего развития, тем более в условиях посткризисного состояния. О такой ситуации может свидетельствовать и динамика изменения различных показателей на уровне макрооценки как всей экономики, так и отдельных составляющих – регионов, по своей сути являющимися территориальными тенденциями, которые вносят также дополнительные трудности, связанные с элементом социальности самой перспективы в развитии территории. Помимо внутреннего состояния, которое определяет социальную сторону перспектив как экономики республики, так и экономики территорий, на них оказывает свое воздействие и такой важный фактор, как внешнее воздействие со стороны других экономик, проявляющее в усилении конкуренции по отношению, прежде всего, к территориальным экономикам. Это особенно важно по той причине, что Казахстан готовится к вступлению в ЕврАзЭС, ВТО, условия которых не позволяют оказывать значительное воздействие на экономику территорий с привычной казахстанским субъектам позиции, которая обычно проявляется в государственной поддержке. В этом случае невозможно оценивать перспективы с точки зрения важности даже макроэкономики республики, не говоря уже об экономике территорий, поскольку самым важным становится необходимость повышенной их конкурентоспособности. Привычная государственная поддержка в данном случае оборачивается тем, что в условиях ЕврАзЭС и ВТО сужается ее возможность рыночно неконкурентоспособных отраслей территорий, а их перспективы становятся практически нулевыми, что трактуется рыночной экономикой как банкротство соответствующих видов деятельности. В данном



случае это означает, что использование в практической экономике республики и ее территорий неконкурентоспособных в мировой практике факторов не позволяет ожидать необходимых для последующего развития рыночных результатов. Отсюда также следует, что в настоящее время резко возрастает и «цена оценки» или «рыночная стоимость» самих перспектив развития как страны, так и ее территорий, поскольку ошибка в оценке перспектив той или иной отрасли способна нанести значительный, а иногда даже непоправимый ущерб экономике.

Конкурентоспособность как единый продукт или даже экономики страны в целом – это сложный вопрос. Конкурентоспособность должна быть обеспечена на внутреннем рынке и на зарубежных рынках. Обеспечение конкурентоспособности на внешних рынках является более сложным вариантом, поскольку она должна учитывать языковые, культурные и правовые барьеры [2]. Конкурентоспособность формируется с учетом данных и результатов опроса руководителей бизнеса, исследования, проводимого Всемирным экономическим форумом ежегодно. Анкеты разрабатываются и обрабатываются компаниями и научно-исследовательскими институтами. В 2015 году более 14000 предпринимателей были опрошены в 140 странах мира. ВЭФ охватывает аспекты, которые могут повлиять на климат в бизнесе. Отчет отражает сильные и слабые стороны стран, этот анализ позволяет определить, какой сектор экономики требует экономических реформ для экономического развития. Доклад ВЭФ состоит из двух индексов: индекса глобальной конкурентоспособности (GCI) и индекса конкурентоспособности бизнеса (VSI). Первый из них является основной формой оценки конкурентоспособности стран. Этот индекс был создан Ксавье Сала-и-Мартин – профессором Колумбийского университета.

Индекс конкурентоспособности показывает способность обеспечить благосостояние своих граждан страны. Благополучие граждан зависит от того, как страна использует имеющиеся ресурсы, для поддержания уровня жизни, необходимого для производительности и качества товаров [3].

30 сентября 2015 Всемирный экономический форум опубликовал новый отчет. В рейтинге на 2015–2016 год Россия занимает 45 место. Казахстан занимает 42, опережая Россию. Хотя экономика России сейчас находится в рецессии, ее макроэкономические показатели (высокая распространенность высшего образования, развитие инфраструктуры, показатели производительности конкуренции) выгодны для выполнения ряда других стран. Тем не менее, конкурентные преимущества России предотвратили низкую эффективность государственных институтов, отсутствие инновационного потенциала, слабое развитие финансового рынка и отсутствие доверия инвесторов к финансовой системе. В этом году к этим негативным факторам были добавлены ослабление внутреннего спроса, экономические санкции, введенные странами Северной Америки и Западной Европы, а также внешняя неопределенность относительно будущих цен на

минерально-сырьевые ресурсы. Как и в прошлом году, основные проблемы экономического развития у российских представителей бизнеса вызывает коррупция, неэффективна бюрократия, ставки налогов высокие. Все эти факторы способствуют неэффективному распределению ресурсов в стране и не допускают роста конкурентоспособности. Анализ мировой экономической практики показывает, что наиболее экономически эффективным, конкурентоспособным и перспективным направлением бизнеса является развитие производственной кооперации, которая объединяет малые, средние и крупные предприятия, что в конечном итоге приводит к созданию промышленных структур, называемых кластеры. Термин «кластер» обозначает cluster (роем, гроздь, свайные, кластерной группы). Под кластером, как правило, понимают группу из одних и тех же или подобных объектов, собранных вместе.

Эволюция теории кластера, его происхождение восходит к теории Адама Смита, Д. Рикардо, основателей экономической теории. Прототипы концепции кластера имели место в публикациях Л. Мэтсон, который подчеркнул важность фиксации связи между способностью развивать один сектор и прогресс, достигнутый в другом, а также существование различных форм связи между фирмами внутри кластеров [4]. Существует множество вариантов и форм интеграции бизнеса. Условно их можно разделить на две категории: «жесткие» и «мягкие». К числу первых относятся корпорации, компании, трасты, синдикаты, картели, конгломераты, консорциумы и другие формы, что указывает на присутствие руководителя управляющей компании и формирование контрольного пакета акций. «Мягкие» формы включают ассоциации, союзы, стратегические альянсы и т.д. Их особенностями часто являются: некоммерческий характер деятельности, полное сохранение независимости объединяющихся компаний, а также вход и выход добровольных участников. Кроме того, объединение может включать в себя множество участников со стороны бизнеса, государства или общества.

Учитывая эти и другие особенности, большинство экономистов находят слабый потенциал в качестве «жестких» и «мягких» форм бизнес-ассоциаций. Лишь сравнительно недавно разработали новую так называемую кластерную структуру, сочетающую в себе преимущества первого и второго и наиболее полно описанную в начале 90-х годов XX века профессором Майклом Портером.

Согласно теории Майкла Портера, «кластер – это группа географически смежных взаимосвязанных компаний (поставщиков, продавцов и др.) и связанных с ними организаций (образовательных учреждений, государственного управления, инфраструктурных компаний), действующих в определенной области и дополняющих друг друга». Кластеры имеют некоторые особенности «жестких» форм: долгосрочную ориентацию, сильные технологические или финансовые отношения между сторонами, но в то же время напоминающей ассоциации, так как они позволяют участникам не только сохранить юридическую самостоятельность, но и конкурируют

друг с другом (соотношения конкуренции). Сходство с «мягкими» ассоциациями также подчеркивает возможность участия всех трех секторов: бизнеса, правительства и общественности.

Таким образом, существует много типов и определения кластеров, они отличаются по размеру, ориентации, но, в общем, есть два центральных элемента. Во-первых, компании, входящие в состав кластера, должны быть соединены между собой. Есть вертикальные связи (цепи покупок и продаж) и горизонтальные (дополнительные продукты и услуги, использование таких специальных расходов, технологий или учреждений и других коммуникаций). Вторая фундаментальная характеристика – тот факт, что кластеры – географически близкие группы взаимосвязанных компаний. Совместное размещение компаний способствует формированию и увеличению преимуществ создания стоимости в результате сети взаимодействий между фирмами.

Графически структура кластера состоит из промышленно-производственного ядра и инфраструктурного сегмента, обеспечивающего его полномасштабное функционирование. Инфраструктурный сегмент – это сеть разнопрофильных учреждений, обеспечивающих подготовку профессиональных кадров, разработку инноваций, оказывающих финансовые, информационные и другие услуги. В инфраструктурном сегменте важная роль отводится государству. Основной задачей государственных органов в сфере кластерной политики является стимулирование и поддержка создания и реализации кластерных инициатив.

Эффективные кластерные стратегии создаются на базе активных компаний, проявивших себя на мировом рынке. Правительство в первую очередь поддерживает существующие кластеры и создание компаний ранее не связанных между собой. При этом государство само становится участником сетей [5].

Взаимосвязь инфраструктуры и промышленно-производственного ядра обеспечивает конкурентоспособность и развитие отдельных компаний и организаций, и кластера в целом, что приводит к повышению производительности, развитию малого и среднего бизнеса, а также технологических инноваций. Развитие кластеров также является основой для повышения конкурентоспособности и экономического развития регионов.

Тема кластеров пользуется большим вниманием исследователей, существует несколько классификаций кластеров: по размеру (мегакластеры, микрокластеры), по жизненному циклу (создание, период развития и период улучшения), по принадлежности к определенной области (региональный, трансграничный, отраслевой и т. д.).

Когда кластер эффективно действует на протяжении длительного времени, им начинает интересоваться правительство и вкладывать значительные капиталовложения, то есть кластер становится единым целым. Центром кластера являются крупные компании, связанные конкурентными отношениями. Скопление фирм, их поставщиков и потребителей приводит

к росту эффективности производства. Также при функционировании крупного кластера работой обеспечиваются множество мелких предприятий и компаний. Кластерная форма создает особую форму инновации «совокупный продукт».

Сферы экономической выгоды в развитии кластеров:

1) повышение производительности и конкурентоспособности компаний и отраслей экономики. Компании, работающие в более развитых кластерах, более продуктивны, чем компании в менее развитых кластерах;

2) повышение инновационного потенциала. Более развитые кластеры имеют большой инновационный потенциал, который может быть измерен, например, количество патентов;

3) продвижение новых компаний. Развитие кластера способствует возникновению и развитию новых малых и средних предприятий.

4) повышение конкурентоспособности и экономического развития регионов. С точки зрения социально-экономического развития регионов развитие кластеров оказывает положительное влияние на уровень и структуру занятости, заработной платы в регионе.

Выгоды для развития бизнеса кластера обычно состоят в повышении эффективности и снижения затрат в текущей деятельности и развитии рынков, повышении гибкости и инновационном потенциале в создании новых продуктов и технологий.

Проблемы современной экономики: низкий уровень свободы для предпринимательства вследствие несовершенства налогового и трудового законодательства; преобладание теневого сектора экономики над реальным сектором; низкий уровень конкурентоспособности бизнеса на внутреннем и на внешнем рынке; высокая степень монополизации; низкий удельный вес малого и среднего бизнеса в реальном секторе экономики.

Также не решены проблемы организационного характера, которые тормозят развитие кластеров на производстве, не известно значение государства в развитии кластеров в промышленности. Необходимо разработать программу развития промышленных кластеров для повышения конкурентоспособности промышленных предприятий.

### **Библиографический список**

1. Фатхутдинов, Р. Конкурентоспособность организации в условиях рынка. – М: Маркетинг, 2002. – С. 23-25.

2. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.

3. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования "Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.

4. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.

5. Демиденко, О.В. Совершенствование обоснования очередности строительства зданий и сооружений / О.В. Демиденко, С.М. Кузнецов / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №5. С.66-72.

6. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2011.- №1(95).– с.43-44.
7. Алексеев, Н.Е. Анализ состояние транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2015.- №2(136).– с.217-220.
8. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №2(48). С.89-95.
9. Кузнецов, С.М. Проектирование надежности транспортно-технологического процесса в строительстве / С.М. Кузнецов, О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №3. С.51-56.
10. Демиденко, О.В. Планирование объема поставок материальных ресурсов в строительстве / О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №6(52). С.61-66.

УДК 323

## КОРРУПЦИЯ В СМИ

**С. А. Габбасова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена коррупции в СМИ. Автор анализирует причины коррупции в СМИ и их влияние на социально-политические процессы, проходящие в России на современном этапе.

*Ключевые слова:* коррупция, СМИ, управление, общество, власть.

## CORRUPTION IN THE MEDIA

**G. A. Gabbasova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to corruption in the media. The author analyzes the causes of corruption in the media and their influence on social and political processes taking place in Russia at the present stage.

*Keywords:* corruption, media, government, society, authority.

В настоящее время в России, по расчетам экспертов, 50 % российских СМИ находятся в теневом секторе. Кому выгодно платить взятки журналистам и издательствам? Всё очень просто, ведь согласно рыночной формуле спрос всегда рождает предложение. Многие люди хотят получить хорошую репутацию и не опозориться в глазах общества. В связи с этим воздействие СМИ на общественное мнение начало уменьшаться [1].

Люди думают, что многие новости, информация подкуплены и начали подозревать, что не всё правда, о чем рассказывают по телевизору и пишут в газетах. Многие стали представителями «желтой прессы», но только самые проверенные источники достойны доверия.

Прошли многочисленные громкие скандалы о присутствии коррупции в СМИ. Ни для кого не секрет, что в начале своей тяжелой и успешной карьеры некоторые журналисты, так сказать, «яркие борцы за справедливость» стремительно создают себе репутацию «честных журналистов» с лозунгом, о том что «неприкосновенных людей нет» [2]. Создают и поднимают громкие скандалы, выводят людей на чистую воду, сажают чиновников, депутатов, сотрудников полиции, государственных служащих за взятки и кражи.

На протяжении всей журналистской деятельности, по расчетам психологов, остаются такими же честными перед народом лишь пара человек из десятка. И тут возникает вполне логичный вопрос: все ли журналисты, которым мы доверяем, честны перед нами? [4] Со временем большинство журналистов становятся такими же подкупными людьми, которых они же когда-то сажали за взятки и воровство в тюрьму.

Но несмотря на такую мрачную картину, у наших средств массовой информации есть вполне светлое будущее, ведь именно честные журналисты, тот маленький процент честных и отважных людей может стать действенным оружием по борьбе с коррупцией как в экономике, так и внутри собственной системы.

СМИ являются средством в антикоррупционной политике. Ведь жизнь независимых журналистов никогда не была легкой, потому-то они по-настоящему неподкупны [3].

Очень часто от журналиста люди надеются услышать правду. Только честные журналисты, которые говорят правду, имеют успех у читателей, которые ценят правду, в отличие от тех журналистов, которые лгут. Но, в первую очередь, в каждом журналисте всегда живет человек, который обязан соблюдать моральные ценности и принципы всех людей и всего мира [5].

### **Библиографический список**

1. Алешина, Л.Н. Концепт «коррупция» сквозь призму русской политической метафоры (на материале текстов СМИ, посвященным проблемам коррупции) //В сборнике: Проблемы и перспективы современных гуманитарных, экономических и правовых исследований Материалы четвертой международной научно-практической конференции. 2013. С. 5-8.
2. Бирюлин, И.В., Юнева Ю.И. Роль СМИ в противодействии коррупции на региональном уровне //В сборнике: Противодействие коррупции: государственная политика и гражданское общество Сборник научных статей. 2015. С. 184-185.
3. Боровикова, В.В. К вопросу об освещении проблем борьбы с коррупцией в средствах массовой информации//Социально-политические науки. 2016. № 3. С. 131-133.
4. Воронцов, С.А., Михайлов А.Г. О роли средств массовой информации в противодействии коррупции //Философия права. 2012. № 2 (51). С. 109-114.
5. Герасимова, А.В. Морбиальная природа концепта «коррупция» в современном дискурсе СМИ //В сборнике: Studium juvenis межвузовский сборник трудов молодых ученых. Челябинск, 2014. С. 9-14.
6. Идрисов, Э.З. Средства массовой информации в системе антикоррупционной политики современной России //Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2013. № 4. С. 39-41.

## МЕНЕДЖМЕНТ

**М. Б. Галямова,  
Омская гуманитарная академия**

Из данной статьи мы узнаем, что же такое менеджмент. Раскрываем его подсистемы, значения, разбираем на примерах его понятие, выясняем, с чем взаимосвязан менеджмент, выявляем его особенности и ключевые моменты.

*Ключевые слова:* менеджмент, социальная работа, социальное учреждение, эффективность, проблемы развития, изменения, подсистема.

## MANAGEMENT

**M. B. Galyamova,  
Omsk humanitarian Academy**

In this article do we know what such the management? We expose his subsystems, values, take apart his concept on examples, what a management, features and key moments, is associate with.

*Keywords:* management, social work, social establishment, efficiency, problems of development, change, subsystem.

Интересно, что слово «менеджмент» не имеет перевода ни на какой язык.

В русском языке есть разные слова, например, «правление», но нет подходящего слова для обозначения менеджмента. Итак, что же такое менеджмент? Это изменение перемены, так что же происходит, когда случается перемена? Это как идти вдоль по улице, пока ничего не происходит, но вот встречается перекресток, и появляется что-то новое, это и называется переменной или изменением. При столкновении с проблемами у человека есть выбор и умение справиться с проблемой, которая возникает при изменении, это и есть менеджмент.

Понятие менеджмента – краеугольный камень Адизеса. Менеджмент не управление в прямом смысле слова, это правильная реакция на изменение.

Доктор Ицхак Калдерон Адизес – гуру менеджмента. Он известен как автор уникальной действенной методологии повышения эффективности организации, в числе его клиентов Coca-cola, Volva, Visa Group и другие компании. Ицхак Адизес уже почти 40 лет ведет свою профессиональную деятельность.

Кроме того, Адизес консультировал глав России, Мексики, Исландии, Греции по вопросам внутренней экономики и политики. Метод Адизеса настолько универсален и прост, что вам не потребуется никаких специальных знаний, чтобы проявить его в своем бизнесе, не зависимо оттого, сколько

работают человек в вашей компании, двое или десятки тысяч. За свой вклад в теорию и практику менеджмента Ицхак Адизеса удостоен звания почетного доктора в пятнадцати университетах. Он является почетным гражданином двух стран, членом международной академии менеджмента и назначен почетным советником по науке в АБИС.

Автор 29 книг, переведенных на 26 языков. Одна из научных теорий Адизеса – теория жизненных циклов компаний – описана в его книге «Управление жизненным циклом корпорации». Суть теории в том, что любая компания, как и любой живой организм, переживает разные стадии развития: рождение, детство, юность и т. д.

В России И. Адизеса является, наверное, номером один из ныне действующих западных теоретиков и практиков менеджмента, поэтому целый ряд его книг опубликован на русском языке, он бывал в России, работал с корпоративными клиентами, и действительно имя его хорошо знакомо в нашей стране.

Еще одна известная теория Адизеса, объясняющая типологии руководителей, описана в книге «Как преодолеть кризисы менеджмента». По мнению доктора Адизеса, идеального руководителя не существует.

Благодаря чему же И. Адизес так знаменит и популярен в России?

Во-первых, это действующая методология, в качестве примера он объясняет то, почему разные люди могут эффективно взаимодействовать в команде и почему иногда у них не получается это делать в силу разных управленческих стилей. Второе – он, например, объясняет то, как развивается организация, и какие системные кризисы она обязательно переживает в своем развитии.

Почему изменения влекут за собой проблемы? Откуда эти проблемы? Потому что всё в этом мире – система, даже звезды система, потому всё взаимосвязано. Согласно определению, система подразумевает перед собой подсистемы, это как маленькие матрешки. Открываешь одну – там еще одна и т. д. Всё состоит из подсистем, сама компания состоит из множества подсистем: взаимодействия с клиентами, продажи и маркетинга, существуют финансовые, кадровые подсистемы и т. д.

Когда компания меняется, где бы изменение ни происходило, проблема себя проявит именно в точке перемены, потому что подсистемы не изменяются вместе, на одной скорости, т. к. одни изменения опережают другие. В виду того, что подсистемы не меняются вместе, образуются дыра, эта дыра очень быстро превратится в проблему. Итак, все проблемы вызваны без интеграцией разобщением, что-то разваливается. Не важно, какая была проблема, важно задать себе вопрос: что пошло не так, что изменилось?

### **Библиографический список**

1. <http://www.mann-ivanov-ferber.ru/authors/adizes/>
2. <http://psychologies.today/product/novye-razmyshleniya-o-lichnom-razvitii-zdorove-sovest-lyubov/>
3. [http://www.tutorbit.org/load/videouroki/biznes\\_ekonomika\\_i\\_finansy/novye\\_razmyshlenija\\_o\\_menedzhmente/13-1-0-3168](http://www.tutorbit.org/load/videouroki/biznes_ekonomika_i_finansy/novye_razmyshlenija_o_menedzhmente/13-1-0-3168).



4. <https://www.skladchina.biz/threads/mif-novye-razmyshlenija-o-menedzhmente-icxak-adizes.95330/>
5. <http://www.buk.irk.ru/library/in.php?u=12&m=9>
6. [http://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/upravlenie\\_zhiznennym\\_ciklom\\_korporacii/](http://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/upravlenie_zhiznennym_ciklom_korporacii/)
7. <http://monster-book.com/ichak-adizes>.

УДК 339.13

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО РЫНКА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

**Н. О. Герасимова, В. В. Бирюков,  
Омская гуманитарная академия**

Повышение эффективности управления продовольственным рынком региона приобретает особую значимость в условиях социально-ориентированной экономики. Развитие продовольственного рынка обеспечивает удовлетворение потребностей населения, условия его жизнедеятельности, позволяет выявлять возможности всех субъектов рынка.

*Ключевые слова:* потребительский рынок, продовольственный рынок, регулирование продовольственного рынка.

## FOOD MARKET REGULATION ECONOMIC SYSTEM

**N. O. Gerasimova, V. V. Birukov,  
Omsk humanitarian Academy**

Improved management of the food market in the region is of particular importance in terms of socially oriented economy. Provides food market development needs of the population, the conditions of its vital functions, allows to identify opportunities for all market actors.

*Keywords:* Consumer market, food market, food market regulation.

Развитие современной экономической системы определяется динамикой развития процессов производства, обмена, распределения и потребления материальных благ. Как всякая сложная система, она должна рассматриваться в разных аспектах. Если рассматривать ее с точки зрения материально-производственной, то ее входом являются материально-вещественные потоки природных и производственных ресурсов, выходом – материально-вещественные потоки предметов потребления, а также продукции, предназначенной для накопления и возмещения, товаров для экспорта, отходов производства. В социально-экономическом аспекте ее входом являются определенные производственные отношения людей в обществе, выходом – воспроизведенные и развитые системой производственные отношения.

Основу экономической системы составляют два процесса – производство и потребление. Производство характеризует процесс создания необходимого жизненного блага, которое используется во всех сферах общественного производства, потребление – процесс удовлетворения потребностей, необходимых для осуществления жизнедеятельности любого хозяйствующего субъекта. Потребителей разделяют на две группы: субъекты, приобретающие товары для производственной необходимости, и субъекты, покупающие товары для конечного потребления. Приобретение товаров для личного потребления рассматривается в рамках потребительского рынка.

Рынок потребительских товаров характеризует экономические отношения между продавцами и покупателями, построенные на основе рыночных законов и принципов, предназначенных для удовлетворения конечных потребностей.

Потребительский рынок является одним из элементов общего рынка. Он связывает между собой процессы производства и потребления, стимулирует продажу товара, тем самым удовлетворяя спрос потребителей и повышая эффективность деятельности производителей через получение максимальной прибыли, позволяет соотнести доходы потребителей с их покупательной способностью, регулирует обмен между регионами и сферами хозяйствования, создает возможность соотношения индивидуальных затрат производителей с общественными затратами.

Потребительский рынок включает рынок товаров (продовольственных, непродовольственных), услуг, недвижимости и других объектов. Наибольшее распространение имеют продовольственные рынки, где осуществляется продажа продуктов питания сельскохозяйственного и промышленного производств.

Продовольственный рынок в настоящее время можно рассматривать не только как саморегулирующую систему, но и как форму торговли, интегрирующую дополнительные признаки и формы обслуживания продавцов и покупателей на основе использования современных инструментов торговли, применения новой техники и современных технологий. Наряду с основными категориями, продовольственный рынок отражает черты отдельно взятого экономического субъекта.

Целенаправленное воздействие на социально-экономическую деятельность рынка позволяет ему как отдельному экономическому субъекту оптимально использовать имеющиеся ресурсы, наиболее полно удовлетворять потребительские интересы как покупателей, так и производителей, продавцов сельскохозяйственной продукции, товаров, повышать свою конкурентоспособность, работать как социально-ориентированное предприятие.

Продовольственный рынок рассматривается как открытая система, характерными чертами которой являются взаимодействие внутренней

среды в неразрывной связи с внешней средой прямого и косвенного воздействия.

Внутренняя среда является источником жизнедеятельности рынка. Она включает в себя элементы, использование которых позволяет организации функционировать, следовательно, и выживать в существующих условиях. От эффективности использования внутренней среды зависят вся дальнейшая деятельность рынка как экономического субъекта, использование трудовых, материальных, финансовых ресурсов, которые служат источником и гарантом развития любого экономического субъекта.

Сущность внутренней среды рынка определяется совокупностью ресурсов, располагаемых рынком, использование которых позволяет предприятию иметь соответствующий объем предоставляемых услуг и получать максимальный финансовый эффект от своей деятельности.

Внешняя среда прямого воздействия позволяет оценить влияние составляющих ее элементов на рынок, с которыми он находится в прямой связи. Это поставщики, которые являются основными источниками обеспечения рынка необходимыми продуктами, сырьем, материальными ресурсами; потребители, удовлетворение спроса которых является одной из главных приоритетов деятельности рынка, конкуренты, позволяющие предприятию использовать наиболее эффективные способы управления для выживаемости на рынке, государственные органы власти, обеспечивающие законодательную и контролирующие функции деятельности рынка как субъекта экономических отношений.

Внешняя среда косвенного воздействия рынка является определяющей, так как она включает не только элементы, характеризующие непосредственных участников рынка, но и факторы, позволяющие оценить конкурентоспособность экономического субъекта, эффективность его деятельности в рамках регионального и федерального развития.

Развитие продовольственного рынка Омска – одно из приоритетных направлений деятельности Департамента городской экономической политики. Функциями департамента являются выдача разрешений на право организации розничных рынков, организация горячих линий по вопросам защиты прав потребителей, проведение ярмарок и выставок, на которых свою продукцию представляют местные товаропроизводители, а также конкурсов и чемпионатов, цель которых – поддержка и развитие потребительского рынка.

В своей работе муниципальные власти определяют составление следующих документов[1]: перечень муниципальных рынков, реестр выданных разрешений на право организации розничного рынка на территории города и нормативно-правовые акты, касающиеся организации и деятельности рынков; перечень омских общественных организаций, оказывающих содействие потребителям; консультирование потребителей по телефону в режиме горячей линии; нормативно-правовые акты,

регламентирующие сферу продаж товаров и оказания услуг; тематические городские ярмарки и ярмарки, где местным производителям предоставляются льготы при аренде торговых мест, пользуются большой популярностью у омичей конкурсы, включающие в себя: конкурс среди учащихся на знание законодательства о защите прав потребителей, конкурсы и чемпионаты продавцов, парикмахеров и кулинаров, а также смотры-конкурсы среди омских организаций на лучшее праздничное оформление.

Оборот розничной торговли по Омской области в 2016 году составлял 280147,3 млн рублей, что в сопоставимых ценах на 13,4 процента меньше, чем за соответствующий период 2015 года. Оценивая деятельность местных органов власти по развитию продовольственного рынка, можно отметить, что на 98,9 процента рынок формировался торгующими организациями и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность вне рынка, при этом доля розничных рынков и ярмарок соответствовала 1,1 процента (за 2015 год – 99,0 % и 1,0 % соответственно). В структуре оборота розничной торговли удельный вес пищевых продуктов (включая напитки и табачные изделия) составлял 50,6 процента (за 2015 год – 44,8 % соответственно) [2].

Поэтому возникает необходимость регулировать, прежде всего, производство пищевых продуктов на местном уровне, поддерживать сельхозпроизводителей, обеспечивающих жителей города и области высококачественными, свежими продуктами питания, продукцией переработки сельскохозяйственного сырья, которые, в свою очередь, смогут развивать свое производство, повышать свой финансовый уровень, и в конечном счете увеличивать доходность бюджетов различных уровней.

Таким образом, продовольственный рынок нуждается в целенаправленном воздействии государственных органов, которое предусматривает совокупность взаимосвязанных действий, проявляемых в построении эффективной экономической системы, которая определяет взаимосвязь между потоками производство – потребление, позволяет быть не только прибыльной, но и социально-ориентированной.

### **Библиографический список**

1. Омск РФ. Официальный портал Администрации города Омска - <http://www.admomsk.ru>
2. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Омской области - <http://omsk.gks.ru>

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИНАНСОВЫХ (БАНКОВСКИХ) СУПЕРМАРКЕТОВ

**Л. А. Горная,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассматриваются основные тенденции и этапы развития регулирования и надзора деятельности финансовых (банковских) супермаркетов в Российской Федерации в условиях сложившейся напряженной экономической обстановки.

*Ключевые слова:* банковское регулирование, проблемы правового регулирования, банковский надзор, Банк России.

## LEGAL REGULATION OF FINENCIAL (BANKING) SUPERMARKETS

**L. A. Gornaya,  
Omsk humanitarian Academy**

This article discusses the most common trends and stages development of the financial (banking) supermarkets in the Russian Federation in the context of present stress economic environment.

*Keywords:* banking regulation, issues of regulation, banking supervision, Bank of Russia.

В научной литературе исследователи развития финансовых (банковских) супермаркетов в России отмечали, что одним из главных барьеров, препятствующих реализации данной бизнес-модели, являются бизнес-различия между банками, страховыми и инвестиционными компаниями, а также незнание банками страхового и инвестиционного рынков, а страховщиками и представителями инвестиционных и управляющих компаний – банковского рынка.

Существовавший до 2013 г. в России финансовый надзор был распределен между несколькими органами, обладающими известной долей самостоятельности.

Полномочия в области регулирования финансового рынка находились в руках законодателя, Правительства, Минфина, Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР России) и Банка России. Надзорные полномочия были сосредоточены в руках Банка России (надзор за банковским сектором и субъектами национальной платежной системы), ФСФР России (надзор за рынком ценных бумаг, страховым сектором, частично за деятельностью государственных пенсионных фондов, микрофинансовых организаций и ряда других сегментов финансового рынка). Также отдельные полномочия в области надзора существовали у служб, находящихся в ведении Минфина. Надзор за НПФ осуществляло Министерство труда и социальной защиты [2].

В результате разночтений в правовом поле различных видов финансовых посредников и возникали проблемы функционирования интегрированных финансовых посредников, к которым относятся и финансовые (банковские) супермаркеты.

Последствия мирового финансового кризиса, а также признание угрозы системных рисков на мировом уровне поставили задачу формирования системы государственного регулирования финансового сектора на новый уровень. Для достижения стабильности национальной финансовой системы необходимы полнота и цельность институционального оформления регулятивной среды.

В соответствии с «Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», составленным Министерством экономического развития РФ, для совершенствования системы государственного регулирования и надзора на финансовом рынке на период до 2020 года было запланировано реализовать следующие направления:

- унифицировать регулирование и надзор на различных секторах финансового рынка в соответствии с передовыми мировыми стандартами;
- создать мегарегулятор – независимый специализированный орган, действующий как лицо публичного права и совмещающий функции регулирования и надзора на всех секторах финансового рынка;
- решить проблемы финансирования данного органа;
- создать Совет по финансовой стабильности как межведомственного органа, ответственного за контроль над системными рисками финансового сектора;
- создать систему электронного документооборота между надзорными органами и поднадзорными институтами;
- повысить роль саморегулируемых организаций в процедурах надзора на финансовом рынке [1].

Таким образом, основной идеей модернизации системы финансового регулирования стала идея создания единого финансового регулятора – мегарегулятора, который объединял бы функции пруденциального надзора и защиты прав потребителей финансовых услуг. Отметим, что международная практика показывает, что мегарегулирование – широко распространенная модель организации финансовых рынков, действующая более чем в 40 странах мира. Международный опыт функционирования мегарегуляторов позволяет утверждать, что положительный эффект при их создании связан прежде всего с тем, что в отношении всех финансовых секторов разрабатываются и применяются единые стандарты, единые технологии надзора, что ограничивает появление так называемого регулятивного арбитража (т. е. возможности применения разных стандартов к одним и тем же сегментам со стороны различных надзорных органов) [2].

Данный подход позволит решить проблемы разночтения в правовом поле, кроме того, способствует предупреждению кризиса на финансовых рынках и быстрому реагированию на кризисные явления независимо от их секторальной принадлежности.

Создание мегарегулятора в России больше основано на декларативном подходе, так как начало этого процесса было положено нормативными документами и заявлениями. Сначала обсуждались две модели создания мегарегулятора: на базе Банка России и на базе Федеральной службы по финансовым рынкам, хотя в процессе обсуждения предлагались разные проекты и модели [3].

Особенности правового статуса Центрального банка РФ:

- Банк России представляет собой независимую структуру;
- имеет достаточно ресурсов благодаря наличию собственного бюджета и независимости от федерального бюджета и др.

- Банк России имеет возможность в кризисный период предоставить участникам финансового рынка недостающую ликвидность [2],

- во многом способствовали принятию решения о создании мегарегулятора на базе Банка России.

Федеральным законом от 23 июля 2013 г. N 251-ФЗ были внесены следующие изменения в Закон о Банке России:

- Банк России совместно с Правительством РФ стал определять политику в области финансовой стабильности и развития финансовых рынков;

- зафиксирована передача Банку России функции по регулированию и надзору за небанковскими финансовыми организациями;

- расширен состав Совета директоров Банка России (вместо 12 членов предполагается 14);

- создан Комитет финансового надзора в Банке России (по аналогии с Комитетом банковского надзора);

- изменено название и уточнена компетенция Национального банковского совета (преобразован в Национальный финансовый совет).

Цели деятельности Банка России дополнились двумя новыми: 1) развитие финансового рынка Российской Федерации и 2) обеспечение стабильности финансового рынка Российской Федерации [2].

Повышение качества финансового регулирования и надзора на финансовых рынках прямо влияет на обеспечение финансовой стабильности, в том числе и за счет дополнительных возможностей по выявлению и анализу системных рисков (наличие информации о финансовых операциях и сопровождающих их рисках всех участников финансового рынка).

Таким образом, к преимуществам создания мегарегулятора следует отнести совершенствование надзора и обеспечение финансовой стабильности (например, исключение регулятивного арбитража, реализацию макропруденциального надзора, оперативность антикризисной политики), развитие финансовых рынков, в том числе развитие финансового посредничества (например, формирование целостной стратегии развития финансового сектора), увеличение ресурсов, позволяющих привлекать и сохранять высококвалифицированный персонал, максимальную экономию средств федерального бюджета и др. [2].

Кроме того, Банк России дополнительно к своим традиционным функциям по осуществлению денежно-кредитной политики, политики по обеспечению устойчивости развития банковской системы и платежной системы стал выполнять роль органа, осуществляющего регулирование, контроль и надзор за субъектами финансовых рынков.

Созданный в стране мегарегулятор финансового рынка (Банк России) должен содействовать развитию рынка, обеспечивая возможность доступа на рынок любого заинтересованного субъекта, способного действовать на рынке в интересах государства и общества [4].

Но обратной стороной создания мегарегулятора на базе Банка России является опасность монополизма регулирования и, как следствие, снижение качества правового регулирования.

Анализ проекта Годового отчета Банка России за 2015 год показывает, что Банк России, стремясь к повышению качества надзора, всё более вмешивается в текущую деятельность не только кредитных организаций, но и их клиентов.

В научной литературе отмечается, что, несмотря на сложность регулирования попадающих под надзор мегарегулятора финансовых институтов, обусловленную различием и спецификой их деятельности, целесообразно стремиться к упрощению регуляторных процедур, которые бы были предельно понятны финансовому рынку, ограничивали лишь основные риски, давали дополнительные возможности развития бизнеса.

Передача Банку России функций по нормативно-правовому регулированию, контролю и надзору в сфере финансовых рынков способствует повышению стабильности на финансовом рынке, обеспечивает более качественный анализ системных рисков и повышает качество и эффективность регулирования и надзора [3].

Единая система надзора за финансовым рынком позволяет согласованно действовать в постоянно меняющихся экономических условиях, своевременно принимать решения как в регулятивной сфере, так и в сфере осуществления надзора.

Без сомнения, появление мегарегулятора позволяет создать дополнительную мотивацию для улучшения внутренней финансовой инфраструктуры, что в будущем может привести к формированию эффективной и современной национальной системы институтов финансового посредничества и развитию финансовых (банковских) супермаркетов.

### **Библиографический список**

1. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144190](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190)
2. Гузнов, А.Г., Рождественская Т.Э.//Организации финансового рынка и финансово-правовые механизмы урегулирования их несостоятельности: монография.- М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016.-304 с.



3. Грачева, Е.Ю// Актуальные проблемы финансового права: монография - М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.

4. Быля, А.Б. Современные тенденции развития рынка ценных бумаг как части финансового рынка // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).- 2014.-№ 4.

УДК 33

## ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА ТЕРРИТОРИИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОРОДА ОМСКА

**Н. Б. Грехова, Е. А. Космина,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена историческим аспектам становления и развития менеджмента на территории Омской области и города Омска. Автор подробно анализирует исторические вехи освоения Сибири через призму менеджмента, Гражданскую войну, становление Советской власти в Омской области.

*Ключевые слова:* менеджмент, Сибирь, история.

## HISTORICAL ASPECTS OF FORMATION AND DEVELOPMENT MANAGEMENT IN THE OMSK REGION AND THE CITY OF OMSK

**N. B. Grekhova, E. A. Kosmina,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to historical aspects of the formation and development of management in the territory of the Omsk region and the city of Omsk. The author analyzes in detail the historical milestones of development of Siberia through the prism of management, civil war, the establishment of Soviet power in the Omsk region.

*Keywords:* management, Siberia, history.

Любая наука основывается на использовании исторического опыта. Наука управления в этом отношении не особо отличается от других. Как и любую другую науку, менеджмент интересуется прошлое, настоящее и будущее.

В 1582 году начался великий процесс присоединения Сибири к Российскому государству. Ермак со своей дружиной перевалил через камень Уральский. Последний монгольский царь был разбит Ермаком, и этим была заложена основа Азиатской России. В западной Сибири начали зарождаться русские города, крепости (с 1586 года, Тюмень, Тобольск и Тарская крепость), Омск в значительной мере обязан своим рождением этим городам, которые он затем перерос, стал стольным городом Обь-Иртышья, большим важным звеном в великом процессе освоения огромных пространств Западной Сибири [1].

Омск – город больших революционных традиций. Революционное движение в Сибири, в том числе и в Омске, неразрывно связано с именем В.И. Ленина. В Омске в различные годы работали Г.И. Крамольников (Пригорный), И.С. Якутов, В.В. Куйбышев, Н.Н. Яковлев, А. А. Масленников, А.Я. Нейбут и многие другие, известные В. И. Ленину [2].

На Омскую партийную организацию неоднократно в ходе революционных событий возлагались Центральным комитетом партии задачи по руководству обширнейшим районом. В период между Великой Октябрьской социалистической революцией и началом иностранной военной интервенции Омская партийная организация по существу возглавляла социалистические преобразования на территории Западной Сибири и Северного Казахстана. Не случайно в Омске проходил III съезд Советов Западной Сибири [7].

В годы Гражданской войны Западная Сибирь, с одной стороны, являлась ядром сибирских контрреволюционных сил, поскольку Омск стал ставкой Колчака. С другой стороны как крупнейший пролетарский центр Сибири Омск являлся местом, где в подполье действовал главный большевистский центр за Уралом. И этот центр вел подготовку восстаний в городах, руководил партизанским движением. В этот период борьба омских большевиков по разложению колчаковского тыла имела всероссийское значение. В конце 1918 г. в Омске было создано Сибирское бюро ЦК РКП (б) [8].

После освобождения от колчаковцев и интервентов Западной Сибири, особенно в период пребывания в Омске Сиббюро и Сибревкома (ноябрь 1919 – июнь 1921 г.), Омская партийная организация не только руководила восстановлением власти Советов на территории обширной Омской губернии, но и посылала свои партийные, советские, хозяйственные кадры для губернии Сибири [5].

В течение 10 лет (1934–1944) Омская парторганизация руководила партийным, советским, культурным строительством в северных национальных округах.

Более четверти века, а именно с 16 августа 1961 года по 6 марта 1987 года, первым секретарем Омского обкома был Сергей Иосифович Манякин. За годы его работы города Омск превратился в крупный научный, культурный и промышленный центр. Были построены: речной вокзал, концертный зал, театр юного зрителя, цирк, городской дворец пионеров, историко-краеведческий музей, литературный музей, музыкальный театр, спортивно-концертный комплекс «Иртыш», торговый центр Омский, культурно-спортивный комплекс «Зеленый остров» и другие объекты. Были возведены новые учебные здания Омского государственного университета, физкультурного, автодорожного, медицинского, педагогического институтов, Высшей школы милиции [4].

Знание и понимание прошлого благоприятно способствует осмыслению современного состояния науки, а также возникновению и формированию новых идей. Управление в условиях рынка получило название менеджмент.

Период истории, начиная с 1965 г. по настоящее время, характеризуется проведением в стране трех реформ, направленных на усовершенствование системы управления народным хозяйством. К ним относятся:

1. Реформа системы управления экономикой 1965 г.
2. Реформа системы управления 1979 г.
3. Ускорение социально-экономического развития (1986 г.) и переход к рыночным отношениям (с 1991 г. и по настоящее время).

Роль специально подготовленных управляющих особенно усиливается в эпоху развития монополистического капитализма. Столкнувшись с конкуренцией, изменчивой внешней средой, управляющие развивали систему знаний о том, как лучше использовать ресурсы.

Таким образом, можно сделать вывод, что предпосылками и источниками формирования менеджмента как управления особого рода являются:

- индустриальный способ организации производства;
- развитие рыночных отношений, основными элементами которых являются спрос, предложение и цена.

### **Библиографический список**

1. Иванова, Н.В. Географическое предназначение Омска: история и современность//В сборнике: Известия Омского регионального отделения Всероссийской общественной организации «Русское географическое общество» под общ. ред. О. В. Мезенцевой. Омск, 2016. С. 6-13.
2. Киреева, И.Л. В Омске создан центр изучения истории гражданской войны Отечественные архивы. 2012. № 2. С. 128-130.
3. Кожевин, В.Л. К истории первых дней революции 1917 года в Омске В сборнике: Омск - 300: Прошлое. Настоящее. Будущее Материалы Международной научно-практической конференции. 2016. С. 172-175.
4. Очерки истории города Омска. Департамент культуры и искусства администрации г. Омска и др.; Под ред. акад., д-ра ист. наук А. П. Толочко. [Б.м.], 2005. Том Омск. XX век
5. Рыженко, В.Г. О возможностях изучения истории культуры Омска на современном этапе//В сборнике: Омск - 300: Прошлое. Настоящее. Будущее Материалы Международной научно-практической конференции. 2016. С. 25-28.
6. Толочко, А.П. История дореволюционного Омска в исследованиях отечественных авторов//В сборнике: Омск - 300: Прошлое. Настоящее. Будущее Материалы Международной научно-практической конференции. 2016. С. 10-19.
7. Толочко, А.П. Страницы истории дореволюционного Омска: краеведческие записки / Омск, 2013.
8. Шишкин, В.И. К истории государственного переворота в Омске (18–19 ноября 1918 г.)//Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: История, филология. 2002. Т. 1. № 3. С. 88-98.

## ПЛАНИРОВАНИЕ ПОСТАВОК СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ИЗДЕЛИЙ, КОНСТРУКЦИЙ

**О. В. Демиденко,  
Омская гуманитарная академия,  
Сибирский государственный автомобильно-дорожный  
университет, г. Омск**

В статье задача планирования объема поставок, согласованного с внутренними возможностями строительной организации и с внешними условиями, формулируется в виде математической модели линейного программирования. Излагаются принципы планирования, формализуются внешние и внутренние ограничения на выбор плана.

*Ключевые слова:* планирование и управление, организация и технология строительства, строительный поток, транспортно-технологический процесс, производство строительно-монтажных работ.

## PLANNING OF DELIVERIES OF BUILDING MATERIALS, PRODUCTS, STRUCTURES

**O. V. Demidenko,  
Omsk humanitarian Academy,  
Siberian state automobile and highway University, Omsk**

In the article the problem of planning the supply volume agreed with the internal capacities of construction organizations and their external environment is formulated as a mathematical model of linear programming. Outlines the principles of planning, formalized external and internal constraints on the choice of plan.

*Keywords:* planning and management, organization and technology of construction, building flow, transport-technological process of production of construction works.

Строительное производство представляет собой сложную материально-производственную и информационно-управляющую систему, деятельность которой направлена на преобразование ресурсов и переработку информации с целью возведения зданий и сооружений. Транспортное обеспечение – неотъемлемая часть строительного производства [1].

Как показывают исследования, существует организационная взаимосвязь транспортного и строительного процессов, которая в значительной степени влияет на эффективность строительного производства. Для выполнения строительно-монтажных работ требуется много видов материалов, изделий, конструкций от различных поставщиков. Непрерывность работы является важнейшим условием при проектировании строительных потоков, которая достигается своевременной доставкой материалов, изделий, конструкций на объекты возведения. Основанием для определения

объема поставок служат планируемые на соответствующий период объемы строительно-монтажных работ, выполняемые собственными силами строительных организаций [2].

В организационных системах эффективность управления определяется в основном количественными показателями информационного обеспечения. Его задачей являются выбор рационального соотношения элементов в системе и правильное установление их целей, а также четкая временная и пространственная регламентация деятельности каждого элемента. Это осуществляется при выполнении плановых расчетов в организационно-технологическом проектировании, т. е. в период инженерной подготовки строительства.

Организационно-технологическому проектированию принадлежит важное место в системе инженерной подготовки строительства. Однако в проектной документации (проектах организации строительства и проектах производства работ) не учитывается взаимосвязь процессов планирования деятельности строительной организации с транспортно-технологическими процессами. В проектах организации строительства и производства работ вопросы транспортного обеспечения материальными ресурсами объектов строительства рассматриваются в общем виде без достаточного обоснования. При существующих методах анализа проектных решений недостаточно внимания уделяется вопросам определения объема поставок, что приводит к принятию неверных управленческих решений [3].

Выработка плана является сложной процедурой, в ходе которой строительное предприятие вступает во взаимоотношения с многими организациями, которые необходимо учитывать. Важным условием выполнения взаимных обязательств является соответствие планируемого объема перевозок грузов плану строительства и производства строительных материалов, а также провозным возможностям автохозяйств. Информационно-управляющая система строительной организации реализует функции управления предприятием, формирует предложения по плану. На стадии выработки предложений информационно-управляющая система опирается на знание соответствующих внутренних возможностей строительной организации, данные прогнозирования внешних условий. Чем более полно учтены указанные факторы, тем более обоснованными считаются эти предложения и, соответственно, будут приняты без существенных коррекций.

Наиболее эффективным и современным подходом к реализации такого обоснования является использование математических моделей. Модели, применяемые для решения задач этого уровня, должны учитывать не только внутренние свойства предприятия, являться моделями его производственной системы, но и учитывать с доступной полнотой свойства внешней среды [4]. В виду ограничения полноты информации на уровне предприятия, методика планирования должна предусматривать возможность коррекции плановых предложений, пересчета их по уточненным данным.

План строительной организации включает большое количество показателей, все они являются производными от основных: заданий по объемам реализации строительно-монтажных работ, подлежащих выполнению, и планов поставок строительных материалов, изделий, конструкций, получаемых извне [5]. Поставка материальных ресурсов осуществляется посредством реализации транспортно-технологических процессов. При этом существенно не только обеспечить необходимым объемом поставок планируемые затраты на длительный период времени, но и определить характер их распределения во времени, т. к. неравномерность поставок может повлиять на снижение эффективности деятельности строительной организации [6]. Транспортно-технологический процесс представляет собой систему, цель которой – обеспечение непрерывной работы строительных потоков с минимальными затратами. В соответствии с поставленной перед системой целью транспортно-технологический процесс составляют следующие технологические операции: погрузка, разгрузка, транспортировка и потребление. В выполнении этого комплекса операций участвуют заводы-поставщики, комплектующие, транспортные и строительные организации.

Пусть  $r_p$  – объем реализации  $p$ -го вида строительных работ,  $q_i$  – объем поставок  $i$ -го строительного материала, изделия, конструкции в плановом периоде. Тогда можно утверждать, что задача планирования будет решена, если установлены значения векторов  $r = (r_p, p \in P_{out})$ ,  $q = (q_i, i \in P_{in})$ .

Выбор  $r$  и  $q$  определяется принятым принципом планирования. Наиболее распространенным на практике является принцип планирования от достигнутого уровня. При этом предполагается известным достигнутый в предшествующем плановом периоде уровень реализации строительной продукции  $r^0$ , а в качестве плана реализации на текущий период предлагается принять тот же по структуре, но увеличенный с заданным темпом роста  $\theta$ . Сам темп роста обычно также принимается на основе пролонгации ранее достигавшихся темпов. Тем самым формула построения плана  $r$  принимает простой вид:

$$r = (1 + \theta)r^0, \theta > 0. \quad (1)$$

Обычно этот принцип применяется не ко всем видам строительных работ, а лишь к важнейшим из них. Объем производства по другим видам строительных работ либо не планируется, либо задается достаточно произвольно. Объем необходимых поставок рассчитывается исходя из определенного объема производства строительно-монтажных работ по средним нормативным коэффициентам затрат, выработки механизмов и транспортных средств.

Основные недостатки принципа планирования от достигнутого уровня следующие: новый план повторяет возможно несовершенную структуру прошлого плана, может оказаться неосуществимым как в силу внутренних обстоятельств (недостаточность производственных ресурсов), так и в силу

внешних (отсутствие спроса на строительную продукцию или невозможность получения требуемого объема поставок исходных ресурсов).

Поэтому возникает необходимость в новом подходе, известном под названием принципа оптимального планирования, под которым понимается целая группа методов. Все они характеризуются стремлением выбрать план, наилучшим образом согласованный с внутренними возможностями предприятия и с внешними условиями, при этом прогноз и тех и других на плановый период осуществляется с помощью математических моделей.

Учет внешних условий зависит от конкретной ситуации, в которой работает строительная организация. Объемы поставок строительных материалов, изделий, конструкций ограничены сверху:

$$q \leq \bar{q}, \quad (2)$$

где  $\bar{q} = (\bar{q}_i, i \in P_{in})$  – вектор ограничений, состоящий из компонент, равных предельным объемам поставок  $i$  – строительного материала.

Величины  $\bar{q}$  могут устанавливаться непосредственно предприятиями-поставщиками или подразделениями материально-технического снабжения на основе анализа возможностей поставщиков [8].

Планируемые объемы реализации всех или некоторых строительных работ (объектов строительства) ограничены сверху и снизу:

$$\underline{r} \leq r \leq \bar{r}, \quad (3)$$

где  $\underline{r} = (\underline{r}_i, i \in P_{out})$ ,  $\bar{r} = (\bar{r}_i, i \in P_{out})$  – векторы с компонентами, равными предельным уровням снижения или повышения объемов строительства.

Величины  $\underline{r}$  и  $\bar{r}$ , как правило, задаются исходя из непосредственного учета потребностей территории в данном объекте строительства, а также результатов деятельности строительной организации в предшествующем периоде [9]. Необходимость согласования планов предприятий не допускает резких изменений уровня выпускаемой продукции. Поэтому строительной организации при осуществлении даже предварительного планирования необходимо учитывать это обстоятельство, вводя соответствующие ограничения. Для строительных организаций, работающих для удовлетворения выделенной группы потребителей, постановка ограничений должна явиться следствием суммирования заявок потребителей или прямого прогнозирования спроса.

Учет внутренних условий формально более сложен и должен опираться на ту или иную математическую модель производственной системы. Выбор подходящей модели является сложной проблемой. Поскольку задача планирования является "внешней" задачей, касающейся объемов исходных и конечных продуктов, удобнее работать с моделью, где фигурируют только эти составляющие, а промежуточные из рассмотрения исключены [10].

При планировании на базовый период переходящими запасами можно пренебречь и считать, что объем строительного производства  $b$  совпадает с реализацией  $r$ , а объем потребляемых строительных материалов, изделий, конструкций  $a$  – с объемом поставок  $q$  [7]:

$$q_i = a_i; \quad i \in P_{in}; \quad r_p = b_p; \quad p \in P_{out}. \quad (4)$$

Проблема заключается в выяснении взаимосвязи между объемами поставок и производства строительного-монтажных работ и в том, какие допустимы объемы строительства в силу ограниченности возможностей производственной системы.

Рассмотрим производство как «черный ящик» для непосредственного установления связи между «входами» и «выходами». Все функционирование строительного производства в плановом периоде рассматривается как единая операция по преобразованию исходных строительных материалов, изделий, конструкций в объекты возведения.

Если обозначить через  $b = (b_p, p \in P_{out})$  – вектор объемов строительного производства и считать, что эта операция управляется непосредственно его заданием, то желаемая модель должна иметь вид:

$$a_i = a_i(b), \quad i \in P_{in}, \quad (5)$$

при этом дополнительно должна быть задана область допустимых объемов строительного производства.

Используя гипотезу линейности, предполагаем, что

$$a_i(b) = \sum_{p \in P_{out}} a_{ip} b_p, \quad i \in P_{in}, \quad (6)$$

где  $a_{ip}$  – расход потребляемых строительных материалов, изделий, конструкций на единицу производства  $p$ -го вида строительных работ.

Возможности производства строительного-монтажных работ определяются суммарными ресурсами времени, в течение которого можно использовать производственные звенья (рабочих строительных бригад и строительную технику).

Пусть  $\mu_{kp}$  – производительность производственного звена  $k$ -го типа,  $k \in K$ , при производстве  $p$ -го вида строительных работ, а  $T_k$  – общий ресурс времени производственных звеньев в плановом периоде. Тогда объем производства строительного-монтажных работ  $b_p, p \in P_{out}$ , возможен только если выполнены условия:

$$\sum_{p \in P_{out}} \frac{1}{\mu_{kp}} b_p \leq T_k, \quad k \in K. \quad (7)$$



Эти условия вместе с требованием неотрицательности объема строительства:

$$b_p \geq 0, p \in P_{out}, \quad (8)$$

задают в явной форме допустимую область [11].

Построенная модель очень удобна для решения вопроса о выборе плана поставок материальных ресурсов, но во многих случаях неадекватность модели очевидна, например, когда работы осуществляются с применением различных технологий с заведомо различными коэффициентами расхода строительных материалов, изделий, конструкций или когда выпуск одного строительного продукта обязательно сопровождается выпуском какого-либо другого. Поэтому необходимо дальнейшее совершенствование планирования объемов поставок материальных ресурсов.

### Библиографический список

1. Одинцов, Д.Г. Повышение эффективности транспортно-технологического обеспечения строительных потоков / Д.Г.Одинцов, О.В. Демиденко // Известия высших учебных заведений. Строительство. 2003. №5.- С.67-16.
2. Демиденко, О.В. Экономико-математическая модель транспортно-технологического процесса в строительстве/ О.В. Демиденко // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013, №4(14). - С.20-25.
3. Демиденко, О.В. Оптимизация размера резерва материалов при возведении объектов строительства/ О.В. Демиденко // Омский научный вестник. 2012, №4(111).- С.100-103.
4. Гусаков, А.А. Организационно-технологическая надёжность
5. строительства / А.А.Гусаков, С.А. Веремеенко, А.В.Гинзбург и др. -М.: Внешторг-издат, 1994.-472 с.
6. Одинцов, Д.Г. Об эффективности транспортно-технологического обеспечения строительства / Д.Г.Одинцов, О.В. Демиденко // Жилищное строительство. 2003. №5. - С.15-16.
7. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О.В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев// Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016, №2(48). С. 89-95.
8. Первозванский, А.А. Математические модели в управлении производством / А.А. Первозванский.- М. : Наука. 1995. – 616 с.
9. Анферов, В.Н. Обоснование надежности работы строительных машин. Монография / В.Н. Анферов, С.И. Васильев, С.М. Кузнецов. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. -164 с.
10. Демиденко, О.В. Совершенствование обоснования очередности строительства зданий и сооружений /О.В. Демиденко, С.М. Кузнецов // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015, №5. С. 66-72.
11. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О.В. Демиденко // Омский научный вестник. 2011, №1(95).- С.43-44.
12. Кузнецов, С.М. Проектирование надежности транспортно-технологического процесса в строительстве / С.М. Кузнецов, О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев // Вестник СибАДИ. 2015, №3. - С. 51-56.
13. Алексеев, Н.Е. Анализ состояния транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О.В. Демиденко / Омский научный вестник. 2015, №2(136). - С.217-220.

## ПРОБЛЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

**В. В. Диденко, Е. А. Космина,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблеме противодействия коррупции на примере УФССП России по Омской области. Рассмотрены методы борьбы и способы наказания за совершенные преступления.

*Ключевые слова:* противодействие коррупции, государственная служба.

## THE PROBLEM OF CORRUPTION IN THE PUBLIC SERVICE

**V. V. Didenko, E. A. Kosmina,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the problem of corruption on the example of UFSSP of Russia across the Omsk region. The methods of struggle and means of punishment for the crime.

*Keywords:* corruption, state service.

В разных источниках термин «коррупция» трактуется по-разному, мы будем придерживаться такого определения корруп́ции. Коррупция – это использование должностным лицом своих полномочий и вверенных ему прав с целью извлечения личной выгоды. Характерной чертой коррупции является конфликт интересов, который происходит между должностным лицом и его работодателем.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» дает следующее определение коррупции:

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение этих деяний от имени или в интересах юридического лица.

Как же бороться с этим пагубным явлением, которое затрагивает практически все сферы жизнедеятельности общества, ведь взяточником может оказаться кто угодно, будь то врач, учитель, представитель правоохранительных органов либо суда, не говоря уже о чиновниках?

И так, на примере УФССП России мы рассмотрим способы и меры противодействия коррупции на государственной службе.

Огромную работу приходится проделывать руководству УФССП России по Омской области, дабы предупредить случаи злоупотребления своими полномочиями подчиненных, так как соблазны очень велики. В связи с тем, что основными задачами в сфере противодействия коррупции УФССП России по Омской области выступают: 1) профилактическая работа по выявлению коррупционных и иных правонарушений; 2) соблюдение госслужащими запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения, то можно сделать вывод, что работа по противодействию коррупции проводится не то что ежедневно, можно сказать, ежечасно. Ведется огромный контроль и наблюдение за законностью и правомерностью действий судебных приставов, за правильностью и точностью исполнения решения суда.

На базе УФССП России по Омской области создан собственный отдел по противодействию коррупции, который осуществляет следующие функции:

1. Обеспечивает соблюдение федеральными служащими ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения им обязанностей, установленных ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами.

2. Предпринимает меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на госслужбе.

3. Обеспечивает деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению госслужащих и урегулированию конфликта интересов.

4. Оказывает госслужащим консультативную помощь по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения госслужащих, а также с уведомлением представителя нанимателя, органов прокуратуры РФ и иных федеральных госорганов о фактах совершения госслужащими коррупционных и иных правонарушений, непредставления ими сведений либо представления недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

5. Обеспечивает реализацию госслужащими обязанности по уведомлению представителя нанимателя, органов прокуратуры РФ и иных федеральных госорганов о фактах обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных и иных правонарушений.

6. Организует правовое просвещение госслужащих по вопросам противодействия коррупции.

7. Проводит служебные проверки.

8. Обеспечивает проведение проверки достоверности полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей

федеральной государственной службы, а также сведений, представляемых указанными гражданами в соответствии с нормативными правовыми актами, проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых госслужащими, проверки достоверности и полноты сведений о расходах, а также о расходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, представляемых госслужащими, проверки соблюдения госслужащими требований к служебному поведению, проверки соблюдения гражданами, замещающими должности федеральной госслужбы, ограничений в случае заключения ими трудового договора после увольнения с федеральной госслужбы.

9. Взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности.

10. Обеспечивает сохранность и конфиденциальность сведений о госслужащих, полученных в ходе своей деятельности.

11. Организует рассмотрение сообщений о преступлениях коррупционной направленности, совершенных госслужащими, в соответствии с установленным порядком, выполняет неотложные следственные действия, принимает решения по результатам рассмотрения сообщений о преступлениях о направлении по подследственности в порядке, установленном УПК РФ.

Но даже такие меры не решают основную проблему противодействия коррупции в УФССП России по Омской области. Так, 20 апреля 2016 года следователем Центрального следственного отдела Следственного управления СК России по Омской области в отношении бывшего судебного пристава-исполнителя одного из отделов судебных приставов по г. Омску В. возбуждено уголовное дело о том, что в 2016 он получил от должника взятку в сумме 15 000 рублей за незаконное составление акта о совершении исполнительных действий, в соответствии с которым имущество должника, подлежащее описи и аресту, не выявлено, и вынесении на данном основании постановлений об окончании исполнительных производств.

В данное время предварительное расследование окончено и 17 июня 2016 прокуратурой Центрального района направлено в Первомайский районный суд для решения вопроса по существу.

В. уволен из УФССП России по Омской области.

15.07.2015 старшим следователем следственного отдела по КАО г. Омска СУ СК РФ по Омской области возбуждено уголовное дело в отношении бывшего судебного пристава-исполнителя отдела судебных приставов по КАО г. Омска К. по признакам преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 290 УК РФ.

09.07.2015 с 14 ч. 00 м. до 23 ч. 30 м. К., находясь в своем служебном кабинете, получил взятку в сумме 30000 рублей за совершение незаконных действий в интересах должника, выразившихся в неисполнении решения суда о выполнении им обязательных работ, назначенных последнему на основании решений мирового суда на срок 170 часов, а именно непосещения указанных обязательных работ.

К. уволен из УФССП по Омской области 10.07. 2015.

Кировским районным судом г. Омска 15.01.2016 К. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст.290 УК РФ, и ему назначено наказание в виде 3 лет лишения свободы условно с испытательным сроком 3 года со штрафом в сумме 660000 рублей.

Приговор вступил в законную силу 26.01.2016, и сторонами судебного процесса не обжаловался.

Таким образом главной задачей было и остается своевременное выявление коррупционных фактов и неотвратимость наказания за совершенное преступление.

Подводя итог, можно сделать выводы о том, что противодействие коррупции является глобальной проблемой современного общества, которая должна решаться на уровне государственного управления. Чрезмерное количество госслужащих, огромные затраты на их содержание, невысокая заработанная плата – эти взаимодополняющие проблемы неизбежно ведут к малоэффективной работе госаппарата и к коррупции, которая, в свою очередь, приводит к произволу чиновников в отношении с физическими и юридическими лицами. Это является ощутимой угрозой национальной безопасности Российской Федерации.

### **Библиографический список**

1. ФЗ "О противодействии коррупции" -N 273 от 25.12. 2008 г. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/>
2. Парфенчиков, А.О.. Наставление по организации работы по противодействию коррупции в Федеральной службе судебных приставов.- N 0012/8 от 30.04.2015 г.
3. Управление Федеральной службой судебных приставов: <http://r55.fssprus.ru>
4. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.
5. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
6. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2011.- №1(95).– с.43-44.
7. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования"Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.
8. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О.В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев// Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016, №2(48). С. 89-95.
9. Демиденко, О.В. Основы управления строительным потоком / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2013.- №1(115).– с.68-71.
10. Одинцов, Д.Г. Об эффективности транспортно-технологического обеспечения строительства / Д.Г.Одинцов, О.В. Демиденко // Жилищное строительство. 2003. №5.- С.15-16.
11. Демиденко, О.В. Экономико-математическая модель транспортно-технологического процесса в строительстве / О.В. Демиденко / Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. №4(14). С.20-25.
12. Демиденко, О.В. Оптимизация размера резерва материалов при возведении объектов строительства // Омский научный вестник. – 2012. №4(111). С.100-104.

## СИСТЕМА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

**С. А. Дюсенбаева,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассмотрены ряд имеющихся недостатков существующей в Казахстане налоговой системы, основные итоги реформирования налоговой системы Республики Казахстан, структура налогового бремени в Казахстане и в зарубежных странах, проведен анализ налоговых поступлений в государственный бюджет за 2010–2013 гг. и определены задачи по ее дальнейшему совершенствованию.

*Ключевые слова:* налоги; налоговый кодекс; налоговая система; ставка; льгота; бюджет; эффективность.

## TAX SYSTEM OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**S. A. Dyussenbaeva,  
Omsk humanitarian Academy**

Considered issues are: the main results of the reform of the tax system of the Republic of Kazakhstan, the structure of the tax burden in Kazakhstan and foreign countries, a number of the shortcomings of the existing tax system in Kazakhstan, analysis of tax receipts in the state budget for the years 2010-2013 and objectives for further improvement of the tax system.

Keywords: taxes, tax code; tax system; tax rate; benefit; budget; efficiency.

### **Итоги реформирования налоговой системы.**

В Республике Казахстан в последние годы проведен ряд налоговых реформ, результатами которых стали:

- существенное снижение налогового бремени налогоплательщиков за счет уменьшения налоговых ставок по основным налогам;
- упрощение налоговой системы путем отмены «оборотных» налогов, налога с холостяков и малосемейных, налога с имущества, переходящего в порядке наследования и дарения. С 1 января 2013 г. в налоговой системе Республики Казахстан действуют 13 налогов, 6 видов сборов и 10 плат, а также госпошлина [1];
- введение специальных налоговых режимов в виде упрощенной системы налогообложения для определенных видов деятельности, а также для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

С работодателей – от 8 до 40% (в Казахстане – 11 %); подоходного налога – с 30 до 60 % (в Казахстане – 10 % с плоской шкалой).

Также существующая в Казахстане налоговая система имеет ряд недостатков, а именно:

- четверть всех доходов в форме налогов, которые поступают в распоряжение государства, взимаются путем косвенных налогов, т. е. объектом налогообложения является не только доход или прибыль, но и расходы субъектов хозяйствования;

- налоговая система не стимулирует предпринимательские структуры всех форм собственности накапливать финансовый капитал и инвестировать его в основные и оборотные активы;
- налоговая система нестабильна как по видам налогов, базе налогообложения, налоговым ставкам, так и по методике вычисления налогов, сроков и порядка введения их в действие;
- до сих пор отсутствуют налоги на недвижимое имущество.

### **Изменение системы налогообложения в связи с принятием Налогового кодекса Республики Казахстан.**

В целях снижения налоговой нагрузки и совершенствования налоговой системы ставка корпоративного подоходного налога с 2009 г. снижена с 30 до 20%, упрощен порядок получения инвестиционных налоговых преференций, увеличен срок переноса убытков с 3 до 10 лет, что в полной мере позволяет воспользоваться преимуществами инвестиционной льготы.

Налоговый кодекс Республики Казахстан (далее – Налоговый кодекс), вступивший в действие с 1 января 2009 г., предусматривает:

- снижение общей нагрузки на несырьевые сектора экономики;
- создание условий, способствующих модернизации и диверсификации экономики;
- за счет совершенствования налогового администрирования и упрощения налоговых процедур улучшаются условия ведения бизнеса.

Таблица 1

### **Структура налоговых поступлений в государственный бюджет Республики Казахстан за 2010–2012 гг.**

Наименование	Поступление, млрд тенге			Удельный вес, %			Темп роста, %	
	2010г.	2011г.	2012г.	2010г.	2011г.	2012г.	2012/ 2011 гг.	2011/ 2010 гг.
Налоговые поступления – всего, в т. ч.	2934,1	3982,3	4095,4	100	100	100	102,8	135,7
Корпоративный подоходный налог	837,2	1050,4	1041,2	28,5	26,3	25,4	99,2	125,5
Индивидуальный подоходный налог	312,3	376,2	438,5	10,6	9,6	10,7	116,6	120,5
НДС	677,2	865,2	914,4	23,1	21,7	22,3	105,7	127,8
Акцизы	61,4	76,4	93,1	2,3	1,9	2,3	121,9	124,4
Социальный налог	253,8	296,8	341,0	8,7	6,9	8,3	114,9	116,9
Налоги на собственность	148,4	161,2	172,3	5,1	4,1	4,2	106,9	108,6
Другие обязательные платежи	643,8	1156,9	1094,9	21,9	29,2	26,7	94,6	179,7

Примечание: составлено на основе отчетных данных Минфина Казахстана.

Реформирована система налогообложения недр пользователей.

В части недропользования предусмотрена замена платежа роялти налогом на добычу полезных ископаемых (НДПИ).

Налоговым кодексом предусмотрено реформирование имущественных налогов. Так, сокращена база налогообложения имущества, повышены ставки на дорогостоящее имущество физических лиц стоимостью свыше 120 млн тенге с 0,5 до 1 %, исключены поправочные коэффициенты на автотранспортные средства при расчете налога на транспортные средства.

Налоговое администрирование приведено в соответствие с реалиями времени и четко определено, что Налоговый кодекс должен быть законом прямого действия.

В рамках изменения социального налога осуществлен переход от регрессивной шкалы налога со ставками от 13 до 5 % к плоской шкале ставкой 11 %. Единая ставка по индивидуальному по доходному налогу сохранена на уровне 10 %.

Все это позволило добиться положительных результатов в наполнении государственной казны: доходы государственного бюджета за 2009 г. исполнены на 100,5 %, или в бюджет поступило 3505,3 млрд тенге.

#### **Структура налоговых поступлений в государственный бюджет.**

Увеличение доли доходов государственного бюджета по отношению к внутреннему валовому продукту связано с двумя факторами:

- общим ростом национальной экономики;
- улучшением налогового администрирования.

Таблица 2

Соотношение прямых и косвенных налогов в государственном бюджете за 2010–2012 гг.

Вид налога	2010г		2011г.		2012г.	
	млрд тенге	%	млрд тенге	%	млрд тенге	%
Прямые налоги	2195,4	74,8	3040,7	76,3	3087,9	75,4
Косвенные налоги	738,7	25,2	941,6	23,7	1007,5	24,6
Всего	2934,1	100	3982,3	100	4095,4	100

Примечание: составлено на основе отчетных данных Минфина Казахстана.



Рассмотрим структуру налоговых поступлений государственного бюджета за последние три года (табл. 1).

Из табл. 1 следует, что в 2011 г. основную долю доходов бюджета составляли корпоративный подоходный налог – 26,3 %, среди косвенных налогов НДС – 21,7 %, и индивидуальный подоходный налог – 9,6 %, социальный налог – 6,9 %. Рост налоговых поступлений в 2011 г. по сравнению с 2010 г. равнялся 135,7 %. Причем увеличение налоговых поступлений связано с ростом всех видов налогов. Так, рост корпоративного подоходного налога в 2011 г. составил 25 % по сравнению с предыдущим годом; рост индивидуального подоходного налога – 20,5 %; рост налогов на собственность составил – 8,6 %.

Рассмотрим соотношение поступлений в государственный бюджет прямых и косвенных налогов за исследуемый период в табл. 2.

Данные из табл. 2 показывают, что соотношение прямых и косвенных налогов за три исследуемых года практически не изменилось.

Удельный вес в структуре налоговых поступлений государственного бюджета прямых налогов составил в 2010 г. 74,8 %, в 2011 г. – 76,3 %, в 2012 г. – 75,4%. Соответственно доля косвенных налогов равнялась в 2010 г. 25,2%, в 2011 г. – 23,7%, в 2012 г. – 24,6 %. Это свидетельствует о том, что удельный вес косвенных налогов в 2012 г. вырос по сравнению с 2011 г. на 0,9%.

#### **Работа по совершенствованию Налогового кодекса.**

По совершенствованию законодательства регулярно ведется работа. Мажилисом внесен ряд поправок в законодательные акты по вопросам совершенствования системы международного налогообложения. В числе новшеств – уточнение критериев образования постоянного учреждения нерезидента в целях налогообложения, порядка налогообложения отдельных видов доходов нерезидентов и резидентов, осуществляющих внешне-экономическую деятельность, и т. д.

В целях совершенствования налоговой системы и снижения налоговой нагрузки ставка корпоративного подоходного налога с 2009 г. снижена с 30 до 20 %, упрощен порядок получения инвестиционных налоговых преференций, увеличен срок переноса убытков с 3 до 10 лет, что в полной мере позволяет воспользоваться преимуществами инвестиционной льготы.

#### **Дальнейшее развитие налоговой системы.**

В результате Казахстан является лидером по основным показателям деятельности в области налогообложения по сравнению с другими странами СНГ и занимает 39-е место в рейтинге «DoingBusiness-2011» из 183 стран мира.

Казахстан первой из стран СНГ вошел в инвестиционный страновой рейтинг. Также Казахстан вошел в число 20 стран мира, наиболее привлекательных для инвестиций.

Казахстанской налоговой системе присущи следующие недостатки:

- значительные возможности уклонения от уплаты налогов, стимулирующие развитие теневой экономики, коррупции и организованной преступности;

- фискальная направленность (при этом роль регулирующей функции значительно снижена) и недостаточное использование налоговых механизмов в целях стимулирования инвестиционной, инновационной и предпринимательской активности, расширения производства.

Намечены дальнейшие шаги по развитию налоговой и таможенной систем, их сближению с международными стандартами. Совместно со Всемирным банком реализуется проект по реформированию налогового и таможенного администрирования.

На новом этапе развития экономики страны возникает объективная необходимость оценки эффективности функционирования налоговой системы, отдельных видов налогов, сборов и других платежей в бюджет, а также эффективности введения специального налогового режима и отдельных видов льгот [3].

Оценку эффективности налогового администрирования необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- 1) обеспечение эффективности системы учета налогоплательщиков;
- 2) оценка качества и результативности функционирования информационных систем в налоговых органах;
- 3) контроль эффективности механизма налогового администрирования по каждому виду налогов, сборов и платежей;
- 4) оценка эффективности предоставления инвестиционных налоговых преференций;
- 5) контроль эффективности использования нулевой ставки НДС;
- 6) оценка результатов предоставления налоговых льгот по отдельным видам налогов;
- 7) контроль эффективности налоговых проверок.

Важно отметить отдельную группу так называемых экологических налогов, направленных на защиту окружающей среды от вредных промышленных отходов. В их число могут входить дополнительные акцизы на нефть, бензин, другие виды топлива, на автотранспортные средства, налоги за пользование природными ресурсами, платежи за вредные выбросы и др. Следует учитывать, что, хотя функции природопользования входят в предмет совместного ведения всех уровней власти, но реально они могут эффективно осуществляться на государственном и местном уровнях. В то же время распределение поступлений от экологических налогов рационально производить в следующей пропорции: одна треть – общегосударственный уровень, две трети – местный.

Поощрение инвестиционной активности во всех сферах производственной, научно-технической и коммерческой деятельности является долгосрочной целью налоговой реформы в Казахстане. Мировой опыт налоговых реформ последнего десятилетия наглядно продемонстрировал, что именно политика снижения ставок подоходного налога и объемов обложения корпораций, фирм и предпринимателей, т. е. предоставления налогоплательщикам большей свободы в распоряжении своими доходами, стала в последние годы важнейшим стимулом инвестиционной активности в рыночной экономике.

Специфика природно-географических и социально-экономических факторов национальной хозяйственной структуры при разработке модели налоговой системы Казахстана требует также учитывать:

- региональную дифференциацию производства, а также проблемы изъятия и перераспределения природной и географической ренты;
- необходимость поддержания внутренних цен на топливно-энергетические ресурсы, транспортных тарифов на относительно низком по сравнению с мировым уровнем за счет льготных налоговых ставок;
- необходимость формирования специальной системы налоговых стимулов для производства и экспорта высокотехнологичной отечественной продукции.

### **Библиографический список**

1. Налоговый кодекс Республики Казахстан. Алматы: Центральный дом бухгалтера, 2012.
2. Отчет Счетного комитета Республике Казахстан за 2012 г.
3. Зейнельгабдин, А. Б. Финансовая система Казахстана: становление и развитие: монография. Астана: Изд. КазУЭФМТ, 2008. С.46.
4. Нурумов, А. А., Бекболсынова А. С. Налоги и налогообложение: учебник. Астана: Изд. КазУЭФМТ, 2009. С. 44.

УДК 657

## **АЛГОРИТМ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ**

**К. М. Ёлохова,  
Омская гуманитарная академия**

В статье определяются главные альтернативы управления дебиторской задолженностью на предприятиях, раскрывается понятие кредитной политики организации. Сформулированы примерные этапы мониторинга дебиторской задолженности. Рассмотрены меры, которые позволяют компаниям стимулировать покупателей вовремя

рассчитываться по своим обязательствам. Осуществлен анализ основных форм рефинансирования дебиторской задолженности.

*Ключевые слова:* дебиторская задолженность, кредитная политика, оборачиваемость дебиторской задолженности, факторинг, форфейтинг.

## METHOD OF RECEIVABLES

**K. M. Elokhova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article defines the major receivables management alternative enterprises, reveals the concept of the credit policy of the organization. Formulated exemplary steps for monitoring receivables. Considered measures that allow companies to encourage customers to pay on time for its obligations. The analysis of the main forms of receivables refinancing.

*Keywords:* accounts receivable, credit policy, the turnover of accounts receivable, factoring, forfeiting.

Научная новизна статьи:

- обоснованы предложения по построению эффективных систем контроля за движением и своевременной инкассацией текущей дебиторской задолженности, а также по выработке максимально рациональной кредитной политики предприятия.

- обоснованы предложения по усовершенствованию финансово-экономической политики предприятия, повышению уровня контроля за эффективным использованием денежных средств, созданию гибкой кредитной системы.

Главная цель управления дебиторской задолженностью – ускорение ее оборачиваемости за счет оптимизация ее величины для повышения платежеспособности предприятия. Совокупность управления дебиторской задолженностью делят на два больших блока: кредитную политику, позволяющую максимально эффективно использовать дебиторскую задолженность как инструмент увеличения продаж, и комплекс мер, направленных на снижение риска возникновения просроченной или безнадежной дебиторской задолженности. При разработке кредитной политики важно точно определить величину дебиторской задолженности для организации и для каждого дебитора. Также нужно поддерживать достаточную ликвидность и учитывать кредитный риск [7, с. 36].

Первоочередные управленческие решения в создании кредитной политики должны быть направлены на знакомство с потребителем, его деятельностью и его положением в соответствующем сегменте, рейтингом, платежеспособностью. Часто проводится SWOT-анализ, который определяет положительные и негативные моменты в деятельности организации ее ближайшего окружения [13, с. 12].

В. Неизвестный предлагает характеристику этапов управления дебиторской задолженностью, которая изложена в таблице [8, с.7].

## Этапы управления дебиторской задолженностью

Период	Операция	Ответственное лицо
Срок оплаты не наступил	Заключение договора	Менеджер по продажам
	Контроль отгрузки	Коммерческий директор
	Выставление счета	Финансовая служба
	Извещение об отгрузке	
	Извещение о сумме и сроках погашения задолженности	
	За 2 дня до даты оплаты – напоминание об окончании времени	
Отсрочка до 7 дней	При неплатеже в положенный срок – выяснение основания, формирование графика погашения	Менеджер по продажам
	Прекращение поставок (до оплаты)	Коммерческий директор
	Назначение предупредительного письма о начислении штрафа	Финансовая служба
Просрочка от 7 до 30 дней	Начисление штрафа	Финансовая служба
	Предарбитражное предупреждение	Юридический отдел
	Ежедневные звонки с напоминанием	Менеджер по продажам
	Переговоры с ответственными лицами	
Просрочка от 30 до 60 дней	принятие всех возможных мер по досудебному урегулированию	Менеджер по продажам
	Официальная претензия (заказным письмом)	Юридический отдел
Просрочка более 60 дней	Подача иска в арбитражный суд	Юридический отдел

Рассмотрим стадии управления текущей дебиторской задолженностью.

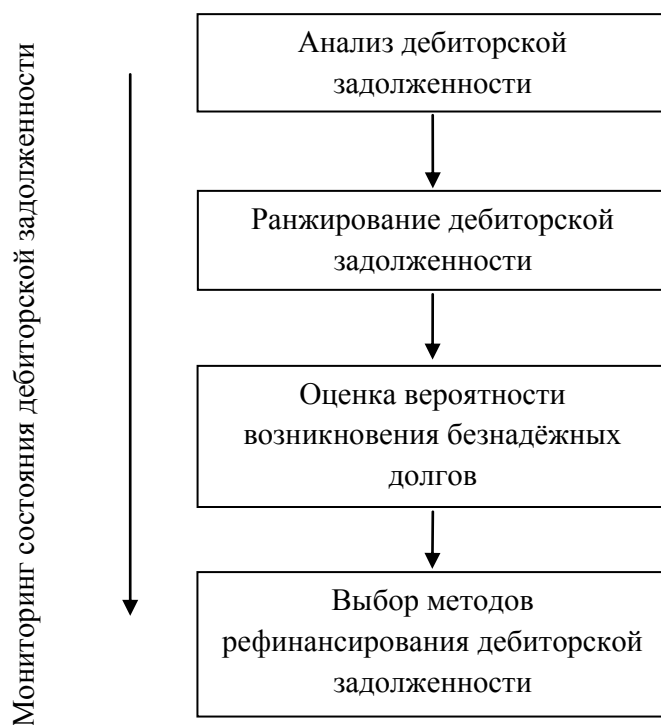
- На первой стадии анализа выделяется чистая реализационная стоимость.
- На второй стадии оцениваются уровень дебиторской задолженности потребителей, его динамика в предыдущем периоде.
- На третьей стадии анализа определяют средний период инкассации дебиторской задолженности
- На четвертой стадии оценивается состав дебиторской задолженности предприятия по срокам инкассации.
- На пятой стадии определяют сумму эффекта, полученного от инвестирования средств в дебиторскую задолженность

Результаты анализа используются в процессе последующей разработки отдельных параметров кредитной политики предприятия. В зависимости от степени риска, финансового положения предприятия, его

цели функционирования выделяют три вида стратегии кредитной политики предприятия: активную, консервативную и умеренную.

При консервативной стратегии организация пытается практически исключить риск неплатежеспособности клиентов, что возможно при полном отказе от продажи в кредит. Активная стратегия, напротив, расширяет возможности кредитования, даже если фирма неплатежеспособная, что способствует росту числа клиентов, росту выручки, но требует значительных источников финансирования для покрытия растущих затрат. Поэтому, чтобы не рисковать бизнесом, фирмы чаще выбирают умеренную стратегию, которая является более гибкой [9, с. 13].

Алгоритм управления дебиторской задолженностью покажем в виде схемы (рис.).



Алгоритм управления дебиторской задолженностью

Как видим из рисунка, на первом этапе в процессе анализа дебиторской задолженности изучаются состав, динамика, причины и сроки ее образования, а также рассчитываются основные аналитические показатели: коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности; коэффициент погашения дебиторской задолженности; период погашения дебиторской задолженности; доля дебиторской задолженности в объеме оборотных активов и др.

На втором этапе осуществляется ранжирование дебиторской задолженности. На третьем этапе определяется величина сомнительной и реальной дебиторской задолженности, осуществляется ее ранжирование по

срокам возникновения, проводится формирование резервов на возможные потери.

На завершающем этапе процесса управления дебиторской задолженностью определяются методы рефинансирования, т.е. ускоренный перевод дебиторской задолженности в другие формы оборотных активов предприятия: денежные средства и высоколиквидные краткосрочные ценные бумаги. Одной из форм рефинансирования дебиторской задолженности, как известно, является факторинг. Другой формой рефинансирования дебиторской задолженности может являться форфейтинг, который представляет собой финансовую операцию рефинансирования дебиторской задолженности по экспортному коммерческому кредиту путем передачи переводного векселя в пользу банка (факторинговой компании) с уплатой последнему комиссионного вознаграждения.

Таким образом, определение возможной суммы оборотного капитала, направленного в дебиторскую задолженность по товарному (коммерческому) и потребительскому кредиту, является ключевым фактором управления кредиторской задолженностью, критерием оптимальности разработанной и осуществляемой кредитной политики любого типа и по любым формам предоставляемого кредита, а соответственно, и среднего размера текущей дебиторской задолженности.

Кроме того, в настоящее время особенно важно обеспечение использования на предприятии современных форм финансирования текущей дебиторской задолженности, таких как факторинг, учет векселей, выданных покупателями продукции, форфейтинг.

### **Библиографический список**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации 2016
2. Налоговый кодекс РФ 2016
3. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 г. №208-ФЗ (ред. от 29.05.2015) // Консультант Плюс.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 23.05.2016) // Консультант Плюс
5. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99: Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н. (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс
6. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н. (ред. от 24.12.2010) // Консультант Плюс
7. Дебиторская и кредиторская задолженность предприятий: анализ и управление / ред. А.В. Ботвич // Научные итоги года: достижения, проекты, гипотезы. 2014. №4. С. 12-17.
8. Неизвестный, В. Дебиторская задолженность. Грамотный контроль, планирование и управление / В. Неизвестный // Финансовая газета. 2012. № 38. С. 7.
9. Семенихин, В.В. Дебиторская задолженность в бухгалтерском учете / В.В. Семенихин // Все для бухгалтера 2013. № 3. С. 14 - 16.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЖИМОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**А. И. Жевтнева,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена теме налогообложения предприятий в Республике Казахстан. Методы и правила налогообложения описываются в налоговом кодексе РК, который ежегодно претерпевает изменения. Выбор подходящего налогового режима необходимо осуществить при постановке на регистрационный учет в качестве ИП, ТОО при подаче налогового заявления. Все операции регулируются законодательством РК.

*Ключевые слова:* налогообложение, специальный налоговый режим, общеустановленный порядок, ТОО, ИП.

## COMPARATIVE ANALYSIS OF TAX REGIMES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**A. I. Zhevtneva,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the subject of taxation of enterprises in the Republic of Kazakhstan. Methods and taxation rules described in tax code of Kazakhstan, which is annually changing. The choice of a suitable tax regime must be carried out with the registration when filing tax statements. All transactions are governed by the laws of the Republic of Kazakhstan.

*Keywords:* taxation, special tax regime, generally established order.

После того, как предприятие прошло этап выбора организационно-правовой формы ведения деятельности, необходимо осуществить выбор режима налогообложения, т.к. все субъекты хозяйствования в соответствии с законами Республики Казахстан обязаны платить налоги, а также другие обязательные платежи в бюджет.

Юридическими лицами принято называть различные организации. ТОО, ПК, АО, КСК, ОО – это все формы юридического лица.

Физическое лицо – каждый из нас, любой гражданин Казахстана или другой страны, зарегистрированный в налоговой службе.

Собственный бизнес может вести и физическое лицо. Физическое лицо может работать также через лицо, которое было создано юридическим. Например, физическое лицо может работать как ИП и параллельно создать еще товарищество с ограниченной ответственностью (то есть ТОО) и весь свой бизнес на этом юридическом лице завязать [1].

Одна из наиболее распространенных форм юридических лиц – ТОО.

ТОО в праве применять:

– Общеустановленный порядок налогообложения;



- Специальные налоговые режимы:
- на основе упрощенной декларации для ТОО, являющегося субъектом малого предпринимательства;
- Специальный налоговый режим для юридических лиц – производителей сельскохозяйственной продукции, продукции аквакультуры (рыбоводства) и сельских потребительских кооперативов.

#### **Общеустановленный порядок налогообложения ТОО в Казахстане.**

По умолчанию ТОО будет применять общеустановленный порядок исчисления и уплаты налогов.

- Корпоративный подоходный налог (далее – КПН) 20 % от налогооблагаемого дохода ТОО, уменьшенного на сумму доходов и расходов и на сумму убытков (п.1 ст. 147 НК РК) [1].

Исключение: Налогооблагаемый доход юридических лиц – производителей сельскохозяйственной продукции, продукции пчеловодства, продукции аквакультуры (рыбоводства), полученный от осуществления деятельности по производству указанной продукции собственного производства, облагается КПН по ставке 10%. Налоговый период для КПН – календарный год с 1 января по 31 декабря (ст. 148 НК РК) [1].

- Доходы, облагаемые у источника выплаты, подлежат налогообложению у источника выплаты по ставке 15%.

– НДС по ставке 12%, если будет превышен минимум оборота по реализации товаров, работ и услуг, составляющий 30 000-кратную величину МРП, в течение любого периода (не более 12-месячного) (п.1 ст. 268, п. 5 ст. 568 НК РК) [1].

- Социальный налог исчисляется ежемесячно по ставке 11% от расходов работодателя, выплачиваемых работникам (п. 1 ст. 358, ст. 363 НК РК).

– Пенсионные взносы в накопительные пенсионные фонды в размере 10% от ежемесячного дохода работника (п.1 ст. 25 Закона «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»);

- Иные виды налогов в зависимости от вида деятельности ТОО (например, налог на транспорт, налог на добычу полезных ископаемых, налог на сверхприбыль, рентный налог на экспорт и т.д.) [1].

#### **Специальный режим налогообложения ТОО в Казахстане.**

Налоговое законодательство Республики Казахстан предоставляет возможность ТОО СМП изменить общеустановленный порядок налогообложения на специальный режим налогообложения при соблюдении следующих условий применения налогового режима (п.п. 2) статьи 433 НК РК):

- предельная среднесписочная численность работников за налоговый период – 50 человек;
- предельный доход за налоговый период составляет 2800-кратный МРЗП.

Для применения специального налогового режима на основе упрощенной декларации ТОО СМП необходимо представить в налоговый орган по месту нахождения уведомление:

1. Вновь созданными ТОО СМП – не позднее 5 рабочих дней после государственной регистрации. Датой начала применения налогового режима на основе упрощенной декларации в этом случае будет являться дата государственной регистрации;

2. При переходе с общеустановленного порядка – до первого числа месяца применения специального налогового режима на основе упрощенной декларации. Датой начала применения налогового режима на основе упрощенной декларации в этом случае будет являться первое число месяца, следующего за месяцем, в котором представлено уведомление о применении режима налогообложения.

Специальный налоговый режим на основе упрощенной декларации не вправе применять:

1. ТОО, имеющие филиалы, представительства;

2. Филиалы, представительства ТОО;

3. ТОО, имеющие иные обособленные структурные подразделения и (или) объекты налогообложения в разных населенных пунктах (данное положение закона не распространяется на ТОО, осуществляющих деятельность по сдаче в аренду имущества);

4. ТОО, в которых доля участия других юридических лиц составляет более 25 процентов;

5. ТОО, у которых учредитель или участник одновременно является учредителем или участником другого юридического лица, применяющего специальный налоговый режим;

6. ТОО, оказывающие услуги на основании агентских договоров (соглашений).

7. ТОО, получающие доходы из источников за пределами Республики Казахстан, за исключением доходов, полученных в виде дивидендов, вознаграждений, роялти;

8. ТОО, осуществляющие деятельность по организации и проведению международной специализированной выставки на территории Республики Казахстан.

9. ТОО, осуществляющие следующие виды деятельности:

– производство подакцизных товаров;

– хранение и оптовая реализация подакцизных товаров;

– реализация отдельных видов нефтепродуктов: бензина, дизельного топлива и мазута;

– организация и проведение лотерей (кроме государственных (национальных));

– недропользование;

– сбор и прием стеклопосуды;

- сбор (заготовка), хранение, переработка и реализация лома и отходов цветных и черных металлов;
- консультационные услуги;
- деятельность в области бухгалтерского учета или аудита;
- финансовая, страховая деятельность и посредническая деятельность страхового брокера и страхового агента;
- деятельность в области права, юстиции и правосудия.

Налоги, оплачиваемые ТОО при специальном налоговом режиме на основе упрощенной декларации:

- КППН 3 % от совокупного дохода - выручки (статья 436 НК РК) (Налоговый период для КППН – полугодие (статья 434 НК РК));
- Социальные отчисления в размере 5% от МРЗП за каждого работника (п. 2 ст. 14 Закона «Об обязательном социальном страховании», ч.4 п. 4 Правил исчисления и перечисления социальных отчислений);
- Пенсионные взносы в накопительные пенсионные фонды в размере 10% от ежемесячного дохода работника (п.1 ст. 25 Закона «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»);
- Иные виды налогов в зависимости от вида деятельности ТОО (например, налог на транспорт, налог на добычу полезных ископаемых, налог на сверхприбыль, рентный налог на экспорт и т.д.).

### **Библиографический список**

1. Кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 года № 99-IV «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2017 г.) //Собрание правительства. – 2008. – Ст. 657.

УДК 338.43

## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

**Б. Г. Жунусов,**  
**Гуманитарно-техническая академия,**  
**А. С. Бельгибаева,**  
**Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова,**  
**г. Кокшетау, Республика Казахстан**

В данной статье изучены социально-экономические проблемы развития сельских территорий. Проанализирована демографическая ситуация, сложившаяся на сегодняшний день на селе. Дана оценка демографическим процессам, происходящим в

сельской местности. Изучены проблемы сокращения занятости сельчан в сельхозорганизациях и основные причины незанятости сельского населения. Определены причины обострения социально-экономических проблем развития сельских территорий.

*Ключевые слова:* сельские территории, демографическая ситуация, миграция, занятость, сокращение численности сельского населения.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RURAL TERRITORIES AS A PRIORITY NATIONAL POLICY

**B. G. Zhunusov,  
Humanitarian-technical Academy,  
A. S. Belgibayeva,  
Kokshetau state University. Shan. Ualikhanov, Kokshetau, Republic of  
Kazakhstan**

In this article the social and economic problems of development of the rural territories are studied. Analysed the demographic situation which developed in the village today. An assessment is given to the demographic processes happening in the rural zone. Problems of reducing employment of villagers in the agricultural organizations and basic reasons of an unemployment of a rural population are studied. The reasons of an aggravation of social and economic problems of development of the rural territories are determined.

*Keywords:* rural territories, demographic situation, migration, employment, reducing number of a rural population.

Сельские территории Казахстана обладают огромным природным и историко-культурным потенциалом и не только выполняют основополагающую продовольственную функцию, но и вырабатывают важнейшие общественные блага. Особенность сельской территории определяется тем, что она является источником множества благ.

На современном этапе развития общественных отношений сельскую местность следует рассматривать как сложную природно-хозяйственную территориальную систему, развитие которой определяется наличием интеграционных связей природной, экономической, социальной среды и органов управления [1].

Устойчивое развитие сельских территорий – это стабильное социально-экономическое развитие сельского сообщества, сохранение сельского образа жизни и сельской культуры, социальный контроль над территорией.

Важность рассматриваемого вопроса заключается в том, что экономически устойчивые и социально развитые сельские территории – гарант стабильности, независимости и продовольственной безопасности любого государства.

Роль сельской местности многофункциональна. Село выполняет многообразные народнохозяйственные функции: производственную, социально-демографическую, культурную, природоохранную, рекреационную,

пространственно-коммуникационную, социального контроля над территорией, политическую.

При этом значение производственной и культурной функций села неизменно возрастает, что делает вопросы устойчивого развития сельских территорий, в которых создается и воспроизводится экономический, человеческий и инновационный потенциал, особенно актуальными.

Сельская экономика и сельское поселение неразрывно связаны, а именно сельские поселения исторически формировались на основе сельскохозяйственной деятельности и переставали существовать с прекращением последней. Новейшая история только подтверждает эту закономерность: кризис в сельхозпроизводстве повлек за собой отток населения и развал систем жизнеобеспечения сельских населенных пунктов [2].

В настоящее время в стране насчитывается около 7000 поселков и аулов, в которых в настоящее время проживает свыше 43 % населения страны (таблица 1).

Таблица 1

Основные демографические показатели\*

	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %
Численность населения, на конец года,	17 160,8	100	17 417,7	100	17 670,6	100
в том числе:						
городское	9 433,5	55	9 868,6	56,7	10 066,6	57
сельское	7 727,3	45	7 549,1	43,3	7 604,0	43

\* Данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан

Одной из причин неуклонного снижения удельного веса сельского населения (с 45 % в 2013 году до 43 % в 2015 г.) является низкий уровень заработной платы и комфортности проживания в сельской местности, что оказывает существенное влияние на миграционные настроения населения.

Основной фактор сокращения сельского населения – миграционный отток, составивший 0,8 % численности жителей села. Миграционная убыль составила 63529 человек (таблица 2).

## Итоги миграции сельского населения, чел.\*

	2005 г.			2015 г.		
	при- бывшие	выбыв- шие	Миграци- онный прирост (убыль)	при- бывшие	выбыв- шие	Миграци- онный прирост (убыль)
Миграция, всего	103921	147071	(43150)	138696	202225	(63529)
в том числе:						
внутренняя	72336	131745	(59409)	130815	196957	(66142)
из них:						
межрегиональ- ная	26082	49429	(23347)	50211	70389	(20178)
региональная	46254	82316	(36062)	80604	126568	(45964)
внешняя	31585	15326	16259	7881	5268	2613

\* Данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан

Отрицательное сальдо внутренней миграции населения в сельской местности – 66142 человек – на 69,5 % обусловлено региональным перемещением (число выбывших превысило число прибывших на 45964 человек), было частично компенсировано за счет положительного сальдо внешней миграции.

Указанные демографические процессы связаны с динамикой показателей естественного прироста, а также внутренней и внешней миграцией населения, так как Казахстан за годы независимости стал активным участником мировых миграционных процессов.

Все регионы республики имеют сельские территории, разница лишь в их доле в общей площади и численности населения. При этом условия жизни сельских жителей в большинстве из них до настоящего времени остаются непривлекательными.

За последние годы в социальном развитии села произошли существенные сдвиги. Однако решить все проблемы развития сельских территорий, накопленные в период предыдущих десятилетий, не удалось.

Современные социально-экономическая, экологическая и демографическая ситуации на селе характеризуются комплексом накопившихся проблем, препятствующих его переходу к динамичному устойчивому развитию.

Для сельских регионов страны характерны следующие социально-экономические проблемы:

- сокращение численности населения;
- низкие доходы сельского населения;
- высокий уровень безработицы и слабая социальная защищенность сельских жителей;
- нехватка квалифицированных кадров и отсутствие системы подготовки кадров для управления устойчивым развитием сельских территорий;
- существенное отставание сельской местности от города по развитию социальной инфраструктуры и качеству сферы услуг;
- низкие транспортная доступность сельского населения и возможности получения основных видов социальных благ.

В настоящее время сельские территории находятся в состоянии глубокого кризиса и нуждаются в государственной поддержке. Это подтверждается неутешительной статистикой сельской бедности во всевозможных ее проявлениях. Заработная плата в сельском, лесном и охотничьем хозяйствах остается на последнем месте в экономике.

Бедность стала главной проблемой села, она порождает множество порочных социальных явлений, таких как деградация, люмпенизация и маргинализация [3].

В связи с этим, устойчивое развитие сельских территорий должно стать важнейшей частью регионального социально-экономического развития.

На данный момент глобальный кризис обострил проблемы сельского хозяйства Казахстана, поэтому основные задачи развития сельскохозяйственного производства требуют первоочередного решения, особенно обеспеченность кадровыми ресурсами.

Таким образом, обеспечение устойчивого развития села – важная задача для северных регионов страны, где на фоне обширных территорий отмечается снижение количества населенных пунктов и банкротство многих сельскохозяйственных товаропроизводителей.

### **Библиографический список**

1. Баутин, В.М., Козлов В.В. Устойчивое развитие сельских территорий: сущность, термины, понятия [Электронный ресурс]. - URL: <http://agromagazine.msau.ru/index.php/-4/2008-03-20-14-11-56/106lr.html>
2. О Государственной программе развития сельских территорий Республики Казахстан на 2004-2010 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 10 июля 2003 года N 1149. "Казахстанская правда" от 19 июля 2003 года N 209-210 САПП Республики Казахстан, 2003 г., N 28, ст.264
3. Анохина, Я.В., Баранова, И.А. Проблемы и основные направления устойчивого развития сельских территорий // Сб. II международной очно-заочной научно-методической и практической конференции: Комплексное развитие сельских территорий и инновационные технологии в агропромышленном комплексе.- г. Новосибирск.- 2016г. - 448 с.

## ВЛИЯНИЕ МОББИНГА КАК ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

**И. С. Калмыков,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена исследованию вида дискриминации сотрудников внутри трудовых коллективов, который носит название «моббинг». В статье рассмотрены марксистская, неоклассическая и экономико-институциональная научно-исследовательские программы исследования дискриминации в рамках экономической науки, а также приведены данные пилотного социологического опроса, позволяющие сделать вывод об актуальности, исследуемой в статье темы.

*Ключевые слова:* дискриминация, моббинг, моббинг-действия, научно-исследовательская программа, социологический опрос, источники моббинга.

## THE IMPACT OF MOBBING AS A FORM OF DISCRIMINATION ON THE ECONOMIC STABILITY OF THE ORGANIZATION

**I. S. Kalmykov,  
Omsk humanitarian Academy**

The article investigates the kind of discrimination of employees within the labor collectives, which is called "mobbing". The article deals with the Marxist, neoclassical, economic and institutional research program studies discrimination in economic science, as well as data of the pilot sociological survey leads to the conclusion about the relevance of the study to the article topic.

*Keywords:* Discrimination, mobbing, mobbing-action research program, a sociological survey, sources of mobbing.

Развитие кризисных явлений в мировой и отечественной экономике диктует тенденции закрепления работников на рабочем месте и получения стабильного дохода на этом рабочем месте, т.е. возрастает потребность способного населения в постоянном месте работы со стабильным доходом. Одной из причин для формирования и развития отмеченной тенденции становится перенасыщение рынка рабочей силы специалистами, предлагающими свой труд.

В свою очередь, организации различных масштабов и форм собственности заинтересованы в стабильном замещении вакантных мест, несмотря на достаточно большое предложение рабочей силы, так как регулярная смена кадрового состава подразделений организации неизбежно приводит к увеличению расходов на подбор или обучение необходимых работников. Постоянная смена кадров влечет не только финансовые потери, непосредственно на подбор персонала, но и тормозит развитие проектов и отодвигает сроки сдачи их заказчику. Помимо экономических потерь, сдача проекта



или окончание заказанных работ позже срока ведет еще и к репутационным потерям. Подобная ситуация связана с тем, что вновь пришедшему в организацию сотруднику бывает сложно сразу включиться в работу и полноценно заменить своего предшественника на занимаемой должности.

Причин постоянной смены кадров в организации множество, начиная от истечения контракта или трудового договора и заканчивая добровольным уходом работника из организации по собственному желанию по различным причинам. Так, одной из причин регулярной смены кадров можно считать и психологический террор на рабочем месте, развернутый против одного или группы сотрудников со стороны коллег или руководства.

Моббинг персонала (англ. mobbing от to mob – нападать, травить, а также ganging up) – психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания и критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации, исключение из его служебных действий социальных контактов, распространение о работнике заведомо ложной информации и т. п. [3].

Моббинг является одной из разновидностей дискриминации на рабочем месте, которая характеризуется продолжительностью во времени и скрытым характером протекания, что делает этот вид дискриминации особенно опасным, так как в отличие от открытого конфликта между сотрудниками моббинг в коллективе сложно диагностировать, а значит, принять своевременные меры по противодействию и разрешению противоречий между сотрудниками [1].

Несмотря на то, что моббинг является социально-психологическим явлением, он может быть обусловлен и экономическим аспектом. Причиной формирования предвзятого отношения к отдельным работникам, а значит, и моббинга может стать:

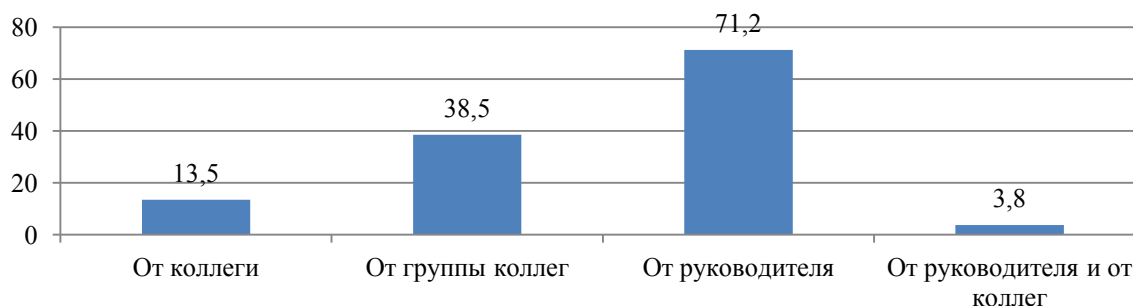
- нечетко поставленная цель деятельности;
- дублирование трудовых функций;
- недостаточно формализованный круг должностных обязанностей и т.д.

Со стороны работодателя причиной применения моббинга может стать желание избавиться от неудобного сотрудника. Так как в силу действующего законодательства увольнение сотрудника по инициативе работодателя сопряжено с некоторыми сложностями, как административного, так и экономического характера, моббинг может быть использован как инструмент принуждения сотрудника уволиться по собственному желанию, что дает возможность минимизировать обязательства организации перед работником.

В связи с отсутствием статистической информации о фактах проявления моббинга на рабочем месте, в рамках проводимого исследования в марте 2016 года был проведен пилотный социологический интернет-опрос работающих граждан. Опрос проводился с использованием сервиса

Google-Формы, и анкета распространялась через социальные сети. В качестве введения к опросу в анкете было приведено определение понятия «моббинг», принятое Международной организацией труда. В опросе приняли участие 108 человек. По результатам опроса 43,9 % опрошенных когда-либо испытывали на себе акты психологического давления на рабочем месте в процессе трудовой деятельности. При этом 26,2% опрошенных отмечают, что увольнялись с работы из-за воздействия моббинга [2].

Данные об источниках моббинг-действий представлены на рис.



Основные источники моббинг-действий

По данным, полученным в ходе опроса, 54,7 % подвергшихся моббингу на рабочем месте респондентов указывают, что источником психологического террора становились женщины, 32,1 % опрошенных утверждают, что психологический террор исходил от лиц мужского пола, и 13,2 % отмечают, что давление оказывалось как со стороны женщин, так и со стороны мужчин [2].

По мнению д.э.н. Стукен, в настоящее время в науке сформировано три подхода к исследованию дискриминационных воздействий: социологический, правовой и экономический [4]. В связи с тем, что моббинг на рабочем месте является разновидностью дискриминации, считаем, что указанные выше подходы применимы и для анализа проявлений психологического террора на рабочем месте.

В рамках данной статьи рассмотрим экономический подход к исследованию дискриминации, а значит, и моббинга. С экономической точки зрения применение дискриминации в организациях имеет последствия для функционирования рынка труда.

По мнению д.э.н. Стукен, в настоящее время существует три конкурирующие научно-исследовательские программы изучения дискриминации: марксистская, неоклассическая и экономико-институциональная [4].

Суть марксистской программы заключается в том, что дискриминация представляется как результат противоречий интересов работников и работодателей, с одной стороны, и общности интересов работников – с другой [4]. Иными словами можно сказать, что дискриминация в рамках данного подхода представляется как элемент эксплуатации одного класса другим.

Основным выводом неоклассической программы изучения дискриминационных явлений является заключение о том, что работодатель, который применяет дискриминацию по каким-либо признакам и в каком-либо проявлении, имеет меньшую прибыль в сравнении с работодателем, не применяющим дискриминацию. Ярким представителем неоклассического подхода является американский экономист Г. Беккер, который в своих работах приходит к выводу о том, что дискриминация является результатом специфических предпочтений некоторых агентов, не желающих контактировать с представителями другой расы, национальности или даже религии. Г. Беккер в своих трудах обосновал факт об экономической невыгодности дискриминации в долгосрочной перспективе, так как с течением времени работодатели, прибегающие к практике дискриминации, в том числе и моббингу, будут вытесняться более привлекательными для работника работодателями, не применяющими дискриминационные воздействия [5].

Экономико-институциональная программа обращает внимание на изучение влияния ограничений, созданных людьми для придания структуры человеческим отношениям, на функционирование экономики. Характерной особенностью экономико-институционального анализа дискриминации в социально-трудовых отношениях является изучение причин существования дискриминационных норм, которые связаны с получением экономической выгоды. В рамках экономико-институциональной программы выделяется модель статистической дискриминации на рынке труда, которая имеет наибольшую известность. Согласно данной модели работодателя, принимая решения относительно работников, руководствуются как индивидуальными данными работника (опыт работы, знания работника, результаты аттестации), так и данными группы, к которой принадлежит работник. Результатом такого подхода становится ситуация, когда при прочих равных индивидуальных характеристиках работников отношение к ним будет разное, в зависимости от принадлежности работника к той или иной группе. Иными словами, если руководитель на основе собственного опыта знает, что одна группа сотрудников является более производительной, нежели другая, то приоритет выполнения той или иной работы отдается сотруднику первой группы. Это происходит в независимости от того, что сотрудник из второй группы, в частном случае, при выполнении данной работы будет более результативным [4]. Все рассмотренные программы изучения дискриминационных явлений сходятся в негативном влиянии применения дискриминации в организациях и утверждают, что применение дискриминации ведет к экономическим потерям. Кроме экономических потерь, применение дискриминации, а значит, и моббинга как инструмента дискриминации, влечет и организационные последствия. Создаваемая при помощи моббинга социальная напряженность влияет на производительность труда

и мотивацию персонала, что сказывается на отношении к труду и формировании лояльности работника к организации.

Таким образом, на основании вышеописанных исследований можно сделать вывод о серьезном губительном влиянии дискриминации в целом и моббинга, в частности, на экономическое состояние и конкурентоспособность организаций, которые применяют моббинг, а также в целом на экономику. В связи с этим видится необходимым всевозможное противодействие моббинг-действиям со стороны руководства хозяйствующих субъектов с целью обеспечения наиболее благоприятного климата внутри коллектива организации. В частности, в качестве меры, способствующей недопущению моббинга как элемента дискриминации, возможно внедрение в практику трудовых отношений и, в частности, в этические документы организаций указаний на недопустимость применения моббинга в коллективе организации, а также закрепление самого понятия «моббинг» во внутрифирменных документах. Наряду с изменениями в этических документах возможно внедрение тренингов, проводимых как для работников и руководства отдельно друг от друга, так и совместно для достижения наибольшей атмосферы доверия в коллективе. Внедрение «прощального интервью» с сотрудниками, которые собираются увольняться, ставит цель мониторинга причин увольнения работника.

В заключении отметим, что моббинг является опасным социально-психологическим явлением, которое оказывает влияние на социально-экономические отношения в обществе, а также на экономическое состояние хозяйствующих субъектов. Осознание работодателями необходимости защиты персонала от моббинга и проведение внутрифирменных изменений, направленных на недопущение моббинг-действий, позволит организации сократить расходы на подбор и обучение новых работников, а также сформировать стабильный штат сотрудников.

### **Библиографический список**

1. Колодей, К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и его преодоление / К. Колодей. – Гуманитарный центр Харьков, 2007. – 368 с.
2. Патласов, О.Ю. Калмыков И.С. Технологии противодействия моббингу персонала на рабочем месте [Текст] / О.Ю. Патласов, И.С. Калмыков // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. -№1. – С. 234-242.
3. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – С. 378–379.
4. Стукен, Т. Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект : диссертация ... доктора экономических наук : Омский государственный университет, Омск, 2009
5. Becker, G.S. The Economics of discrimination: 2nd edition – Chicago: University of Chicago Press, 1971. -178 p.

## НЕКОТОРЫЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОГО ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

**Б. К. Каримов, А. У. Джусупов,  
Гуманитарно-техническая академия, г. Кокшетау, Казахстан**

В статье приведены некоторые принципы оценки экономической и социальной эффективности использования человеческого капитала как основного фактора повышения конкурентоспособности страны. На примере России, Казахстана и других стран указаны основные тенденции в исследовании человеческого капитала. Определены основные проблемы в системе высшего и послевузовского образования Казахстана.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, экономическая и социальная эффективность использования человеческого капитала, фактор повышения конкурентоспособности страны.

## SOME PRINCIPLES OF EVALUATION OF THE ECONOMIC AND SOCIAL EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE COUNTRY

**B. K. Karimov, A. U. Dzhusupov,  
Humanities and technical academy, Kokshetau, Kazakhstan**

The article presents some principles for assessing the economic and social efficiency of use of human capital as the main factor of country competitiveness increase. On the example of Russia, Kazakhstan and other countries are shown the main trends in human capital research. Identified key problems in the system of higher and postgraduate education of Kazakhstan.

*Keywords:* human capital, economic and social efficiency of human capital, the factor of increase of competitiveness of the country.

Развитие человеческого капитала является основной движущей силой экономического роста, барометром экономического и социального состояния страны.

Экономисты назвали XX столетие веком человеческого капитала. Уже ясно, что с еще большим основанием эту характеристику можно будет отнести и нынешнему, XXI столетию [1].

Основные тенденции в исследовании человеческого капитала:

- рост заинтересованности к индивиду, обладающему определенными знаниями, умениями и опытом;
- поощрение в использовании данных знаний, умений и опыта;
- понимание значения инвестиций в развитие человеческого капитала;
- вклад науки и связь с практикой по оценке и росту эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Все это подчеркивает значимость повышения уровня развития человеческого капитала как залога процветания любой страны.

Далее приводятся некоторые подходы к анализу человеческого капитала на уровне страны для определения потенциала его развития и влияния на общее развитие страны.

Роль государства в данном случае является определяющей, именно оно определяет приоритеты развития человеческого капитала и является главным регулятором в данном процессе.

Понятие человеческого капитала более широко по определению в отличие от трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы – это непосредственно люди, образованные и необразованные, определяющие квалифицированный и неквалифицированный труд. Человеческий капитал – понятие гораздо более широкое и включает, помимо трудовых ресурсов, накопленные инвестиции в образование, науку, здоровье, безопасность, качество жизни, в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование человеческого капитала [13].

В научной среде человеческий капитал подразделяется на следующие уровни:

- индивидуальный человеческий капитал;
- человеческий капитал фирмы (предприятия);
- национальный человеческий капитал [3].

На рисунке приведена классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности [4].



Классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности

В России, к примеру, охват всего населения базовым образованием занимает одно из первых мест в мире по доле населения с высшим образованием (23,4 % от численности занятых в экономике, что соответствует уровню ряда ведущих зарубежных стран, таких как Великобритания, Швеция, Япония, и опережает уровень таких стран, как Германия, Италия, Франция). В Казахстане применяется показатель совокупной доли охвата образованием, который рассчитывается как отношение численности учащихся в учебных заведениях различного типа – общеобразовательных школах, профессионально-технических школах, средних и высших учебных заведениях к численности населения в возрасте от 6 до 24 лет.

Доля охвата образованием населения в возрасте 6–24 лет в Казахстане за пятилетний период колеблется в пределах 75–73 %, причем значение данного показателя для сельского населения составляет примерно половину значения для городского населения. Данный показатель не отражает полной картины по охвату образованием всего населения, а лишь показывает процент обучающихся молодого поколения Казахстана.

Следующий коэффициент – валовый коэффициент охвата высшим образованием, рассчитывается как отношение численности учащихся, независимо от возраста, обучающиеся в организациях технического и профессионального образования и вузах, к общей численности населения в возрасте 18–22 лет.

Данный коэффициент также рассчитывает охват только молодого трудоспособного поколения.

В России наблюдается высокий уровень высшего образования по естественно-научным и инженерно-техническим специальностям, что является базисом для перехода к инновационному развитию страны. По Казахстану такие данные в официальной статистике отсутствуют.

Как замечают российские ученые, в России качество образования в настоящее время идет на спад, причем на всех уровнях, как на дошкольном, школьном, техническом, так и на профессиональном, вузовском и послевузовском [5].

Особым достижением в российской начальной школе явилось лидерство в международном проекте «Исследование качества чтения и понимания текста» (Progress in International Reading Literacy Study, PIRLS), который является мониторинговым исследованием качества начального образования (проводится каждые пять лет).

Его цель – сравнить уровень и качество чтения и понимания текста учащимися начальной школы в странах мира, а также выявить различия в национальных системах образования с целью совершенствования процесса обучения чтению. Исследование организовано Международной Ассоциацией по оценке учебных достижений IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement) и проводится каждые пять лет [6].

Исследование проводится среди четвероклассников, при этом оценивается уровень чтения литературного и научно-популярного текста.

В 2006 году Россия по этому показателю заняла первое место, поднявшись сразу на 13 позиций. В 2011 году среди 49 стран и 325 000 учащихся Россия заняла второе место, пропустив вперед лишь Гонконг.

Это означает, что базовое образование очень сильно в России. Однако с годами уровень качества среднего и высшего образования снижается.

Так, российские школьники более старших классов уступают своим зарубежным сверстникам из развитых стран по большинству показателей уровня знаний – по математике (34 место из 57 стран), тем же навыкам работы с текстом (39 из 56), знаниям в области точных наук (35 из 57) [7].

По информации Министерства образования РК, в Казахстане завершено проведение трех международных исследований оценки образовательных достижений обучающихся TIMSS-2015, PISA-2015 и PIRLS-2016 (апробация) [8].

В исследовании PISA-2015 (оценка математической, естественнонаучной и читательской грамотности) приняли участие 7873 15-летних обучающихся из 232 организаций образования 16 регионов страны.

В проекте TIMSS-2015 (оценка качества математического и естественнонаучного образования) Казахстан представили 9621 учащегося 179 организаций образования, в т. ч. 4763 четвероклассника и 4858 восьмиклассников. Контингент участников апробации международного исследования качества чтения и понимания текста PIRLS-2016 составил 1390 четвероклассников из 34 организаций образования 14 регионов Казахстана (искл. город Астана и Карагандинская область).

В апреле 2016 года Казахстан впервые в числе 50 стран мира принял участие в исследовании PIRLS-2016.

Казахстан представили более 4 000 учащихся 4-х классов. Всего международной выборкой IEA отобрано 174 организации общего среднего образования.

Спад в качестве высшего и послевузовского образования напрямую влияет на оценку вузов общепризнанных международных рейтингов.

Согласно международному рейтингу Times Higher Education среди 500 вузов во всем мире Россия представлена 13 вузами [9].

Согласно международному рейтингу ARWU среди 500 вузов во всем мире Россия представлена 3 вузами [10].

Казахстанские вузы не представлены ни в одном списке данных международных рейтингов.

Наши отечественные вузы пока только начинают реформы по переходу на международные стандарты образования, создание эффективной научной и инновационной среды.



Также, с учетом постоянного недофинансирования системы образования и ежегодного реформирования и пересмотра ранее принятых образовательных стратегий, Казахстан по уровню расходов на образование в процентном соотношении к ВВП находится также в числе отстающих стран.

К примеру, данный показатель в Финляндии составляет 5,9%, США – 5,3%, Франция – 5,6%.

Основными проблемами в системе высшего и послевузовского образования являются следующие:

- недостаток финансирования;
- неэффективное управление учебным процессом;
- нехватка профессиональных кадров;
- постоянное реформирование;
- ежегодный пересмотр ранее принятых стандартов и положений в образовательном процессе;
- слабая ориентированность на качество исследований, разработку и внедрение инноваций, коммерциализацию научных разработок;
- отсутствие интереса у производителей к использованию научных разработок ввиду их непроработанности или отсутствия механизма их внедрения;
- слабая, недостаточная политика государства в сфере образования и создания благоприятной среды, стимулирующей развитие знаний и инноваций.

Также необходим анализ международных рейтингов, таких как готовность населения к инновациям (Population Innovation Readiness), мобильность, желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска с целью разработки адекватной политики развития человеческого капитала в Казахстане.

Согласно докладу ООН о человеческом развитии, который оценивает возможность долгой и здоровой жизни (измеряется показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении), получения образования (измеряется уровнем грамотности взрослого населения и охвата населения начальным, средним и высшим образованием) и поддержания достойного жизненного уровня (ВВП на душу населения по паритету покупательной способности – ППС), Казахстан отнесен к странам с высоким уровнем Индекса человеческого развития и занял 56 место среди 188 стран. Беларусь и Россия находятся на 50 месте [11].

Индекс человеческого развития – это совокупный показатель уровня развития человека в стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий, как «качество жизни» или «уровень жизни». Индекс измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан по трем основным направлениям:

- здоровье и долголетие, измеряемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
- доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием;
- достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта на душу населения (по паритету покупательной способности, выраженному в долларах США).

Развитие человеческого капитала включает в себя множество факторов, таких как врожденные и приобретенные навыки, образование, профессиональный опыт, политика государства, мотивация, социальные и психологические установки. Всё это в конечном итоге можно измерить, сравнить и оценить с целью определения слабых и сильных сторон и путей дальнейшего развития и совершенствования человеческого капитала. Приведенные в данной статье некоторые методики оценки развития человеческого капитала, как в целом, так и по отдельным компонентам, послужат хорошим примером в выработке эффективной политики развития человеческого капитала и поощрения инноваций.

### **Библиографический список**

1. Капелюшников, Р. Сколько стоит человеческий капитал России // Вопросы экономики. 2013. № 1.
2. Торкунов, А. Европейский выбор и национальный интерес // Космополис. 2007–2008. №3 (19). – С. 36.
3. Подберезкин, А.И. Национальный человеческий капитал на перепутье / А.И. Подберезкин, М.П. Гебеков. – М.: МГИМО-Университет, 2012. – С. 36
4. Подберезкин, А.И. Национальный человеческий капитал на перепутье / А.И. Подберезкин, М.П. Гебеков. – М.: МГИМО-Университет, 2012. – С. 36.
5. Инвестиции в человеческий капитал инновационных производств как фактор повышения конкурентоспособности России. Д. А. Янин. Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2013'1, стр. 11-17.
6. Результаты международного исследования PIRLS-2011. Российская академия образования. Центр оценки качества образования. Официальное сообщение.
7. Инновационная Россия – 2020 (проект). – М.: МЭР, 2010.
8. В Казахстане завершено проведение трех международных исследований оценки образовательных достижений обучающихся TIMSS-2015, PISA-2015 И PIRLS-2016. Республиканская образовательная общественно-политическая газета «Білімді ел - Образованная страна». 6 мая 2015 года.
9. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2016/world-ranking#>.
10. <http://www.shanghai ranking.com/ARWU-Statistics-2016.html>.
11. <http://www.eurosvita.net/index.php/?category=1&id=4481>.

## К ВОПРОСУ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ

**Е. В. Клементьева,  
Омский государственный аграрный университет им. П. А. Столыпина**

Раскрыты особенности финансового анализа оборотных активов в соответствии с требованиями Правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 июня 2003 года № 367 на примере ОАО «Лада Сибирь» (публикация данных согласована с руководством данной организации). При этом анализу подверглось финансовое состояние хозяйствующего субъекта на дату проведения анализа, его финансовая, хозяйственная и инвестиционная деятельность.

*Ключевые слова:* финансовый анализ, показатели финансового состояния предприятия, оборотные активы.

## TO THE QUESTION OF THE FINANCIAL ANALYSIS OF CURRENT ASSETS

**E. V. Klementyeva,  
Omsk State Agrarian University named after P. A. Stolypin**

Features of a financial analysis of current assets according to requirements of Rules of carrying out a financial analysis by the arbitration manager approved by the Order of the Government of the Russian Federation of June 25, 2003 No. 367 on the example of «Lada Siberia» are revealed (the publication of data is approved with a management of this organization). At the same time the financial condition of an accounting entity on date of the analysis, its financial, business and investing activities underwent to the analysis.

*Keywords:* financial analysis, indicators of a financial condition of the entity, current assets.

Вопросы финансового анализа оборотных активов очень важны не только для принятия верного управленческого решения, но и для контроля за рациональным и эффективным использованием оборотных средств [2]. Данная статья содержит основные исходные данные ОАО «Лада Сибирь» [3] (далее – Должник), а также следующие заключения и выводы, основанные на расчетах и реальных фактах:

а) коэффициенты финансово-хозяйственной деятельности Должника и показатели, используемые для их расчета, рассчитанные поквартально не менее, чем за 2-летний период, предшествующий возбуждению производства по делу о несостоятельности (банкротстве), а также за период проведения процедур банкротства в отношении Должника, и динамика их изменения;

б) причины утраты платежеспособности с учетом динамики изменения коэффициентов финансово-хозяйственной деятельности;

в) результаты анализа хозяйственной, инвестиционной и финансовой деятельности Должника, его положение на товарных и иных рынках;

- г) результаты анализа активов и пассивов Должника;
- д) вывод о возможности (невозможности) восстановления платежеспособности Должника;
- е) вывод о целесообразности введения соответствующей процедуры банкротства.

Для расчета коэффициентов финансово-хозяйственной деятельности Должника были использованы следующие основные показатели [1]:

Совокупные активы (пассивы): баланс (валюта баланса) активов (пассивов);

Таблица 1

Динамика изменения совокупных активов (пассивов) (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	147390	136373	130532	127838	127218	125627
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	116473	110538	105060	95958		

Оборотные активы: сумма стоимости запасов (без стоимости отгруженных товаров), долгосрочной дебиторской задолженности, ликвидных активов, налога на добавленную стоимость по приобретенным ценностям, задолженности участников (учредителей) по взносам в уставный капитал.

Наиболее ликвидные оборотные активы: денежные средства, краткосрочные финансовые вложения.

Таблица 2

Динамика изменения наиболее ликвидных оборотных активов (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	1344	1256	1289	1198	1103	3884
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	9504	16478	29842	27475		

Краткосрочная дебиторская задолженность: сумма стоимости отгруженных товаров, дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты (без задолженности участников (учредителей) по взносам в уставный капитал);

Таблица 3

Динамика изменения краткосрочной дебиторской задолженности (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	14140	12516	10673	8485	7489	9484
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	11478	14678	19069	20678		

Потенциальные оборотные активы к возврату: списанная в убыток сумма дебиторской задолженности, обеспечение обязательств и платежей выданные.

Выручка нетто: выручка от реализации товаров, выполнения работ, оказания услуг за вычетом налога на добавленную стоимость, акцизов и других аналогичных обязательных платежей.

Таблица 4

Динамика изменения выручки нетто (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	991500	228389	494939	749407	865399	197533
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	397653	604932	800859	221883		

Среднемесячная выручка: отношение величины валовой выручки, полученной за определенный период, как в денежной форме, так и в форме взаимозачетов, к количеству месяцев в периоде.

Таблица 5

Динамика изменения среднемесячной выручки (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	82625	76130	82490	83267	72117	65844
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	66276	67215	88984	73961		

Чистая прибыль: чистая нераспределенная прибыль (убыток) отчетного периода, оставшаяся после уплаты налога на прибыль и других аналогичных обязательных платежей.

Таблица 6

Динамика изменения чистой прибыли отчетного периода (тыс. руб.)

Показатель	Значение экономического показателя					
	периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14
значение	20225	2383	4953	7494	10915	2183
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	4043	6539	8302	2349		

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, какая часть краткосрочных обязательств может быть погашена немедленно, и рассчитывается как отношение наиболее ликвидных оборотных активов к текущим обязательствам Должника. Значение показателя должно быть не менее 0,2.

Таблица 7

Динамика изменения коэффициента абсолютной ликвидности

Показатель	Значение экономического показателя					
	периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14
значение	0,15	0,22	0,12	0,13	0,02	0,3
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	0,34	0,42	0,75	0,7		

Значение коэффициента абсолютной ликвидности до 2013 года имело разную динамику и в основном не укладывалось в норму. С начала 2014 года коэффициент абсолютной ликвидности стал стабильно выше нормы.

Коэффициент текущей ликвидности показывает, достаточно ли у предприятия средств, которые могут быть использованы им для погашения своих краткосрочных обязательств в течение года, и определяется как отношение ликвидных активов к текущим обязательствам Должника.

## Динамика изменения коэффициента текущей ликвидности

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	1,9	2,6	2,07	2,1	1,46	1,6
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	1,7	1,88	2,06	2,1		

На протяжении всего периода исследования коэффициент текущей ликвидности соответствует нормальному значению.

Показатель обеспеченности обязательств Должника его активами характеризует величину активов Должника, приходящихся на единицу долга, и определяется как отношение суммы ликвидных и скорректированных внеоборотных активов к обязательствам Должника. Значение данного показателя должно быть близко к 1,0 или выше.

## Динамика изменения показателя обеспеченности обязательств активами

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	0,3	0,25	0,38	0,4	0,32	0,38
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	0,34	0,42	0,52	0,48		

На протяжении всего периода исследования показатель обеспеченности обязательств должника его активами не соответствует нормальному значению.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами определяет степень обеспеченности организации собственными оборотными средствами, необходимыми для ее финансовой устойчивости, и рассчитывается как отношение разницы собственных средств и скорректированных внеоборотных активов к величине оборотных активов. Этот показатель является одним из основных коэффициентов, используемых при оценке несостоятельности предприятия. Нормальное значение этого коэффициента больше или равно 0,1 или 10% собственных

средств в оборотных активах. Если же  $K < 0.1$ , особенно если значительно ниже, необходимо оценить, как, в какой мере, собственные оборотные средства покрывают затраты на приобретение производственных запасов и товаров.

Таблица 10

**Динамика изменения коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами**

Показатель	Значение экономического показателя					
	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
периоды	31.12.12	01.04.13	01.07.13	01.10.13	01.01.14	01.04.14
значение	0,39	0,4	0,31	0,33	0,32	0,4
периоды	01.07.14	01.10.14	01.01.15	31.03.15		
значение	0,43	0,5	0,52	0,5		

Таким образом, коэффициент обеспеченности собственными оборотными активами на протяжении всего исследуемого периода соответствует норме. В целом, по основным экономическим показателям можно заключить, что активы и показатели выручки ОАО «Лада Сибирь» имеют отрицательную динамику. При этом можно также отметить, что снижаются заемные обязательства при сохранении уровня собственного капитала.

**Библиографический список**

1. Постановление Правительства РФ от 25 июня 2003 г. N 367 «Об утверждении Правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа».
2. Епанчинцев, В.Ю. Бухгалтерская экспертиза оборотных активов в системе финансового контроля / В.Ю. Епанчинцев // Экономика и эффективность организации производства. – 2014. – № 20. – С. 15-19.
3. Финансовая бухгалтерская отчетность ОАО «Лада Сибирь».

УДК 332

**О ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ СУБЪЕКТОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

**А. А. Кузьменко,  
Омский государственный технический университет**

Статья посвящена исследованию актуального явления «туризм», который сегодня признается государством одной из приоритетных отраслей экономики Российской Федерации. Для развития и решения проблем в сфере туризма в РФ реализуется комплекс



нормативно-правовых документов стратегического планирования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

*Ключевые слова:* туризм, туристско-рекреационный комплекс, Сибирский федеральный округ, туристическая привлекательность региона.

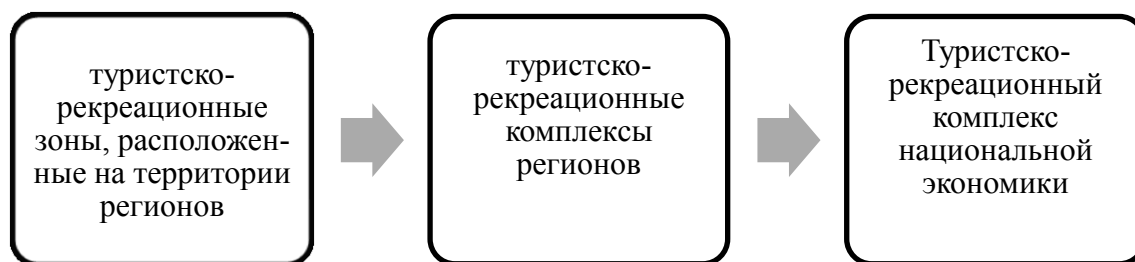
## ABOUT THE TOURIST-RECREATIONAL POTENTIAL OF THE SIBERIAN FEDERAL DISTRICT

**A. A. Kuzmenko,  
Omsk state technical University**

The article is devoted to the phenomenon of tourism, which is now recognized by the state one of the priority sectors of economy of the Russian Federation. For development and problem solving in the field of tourism in the Russian Federation implements a complex of normative-legal documents of strategic planning on Federal, regional and municipal levels.

*Keywords:* tourism, tourist and recreational complex, Siberian Federal district, the attractiveness of the region.

Туристско-рекреационный комплекс национальной экономики состоит из туристско-рекреационных комплексов регионов и туристско-рекреационных зон, расположенных на территории регионов (рисунок) [2, С.14].



Система туристско-рекреационной составляющей России [2]

Важнейшими факторами, формирующими туристско-рекреационную составляющую территории, являются туристско-рекреационные ресурсы, к которым принято относить природные и культурно-исторические ресурсы, они же, в свою очередь, составляют основу туристско-рекреационного потенциала территории, необходимого для достижения туристской деятельности в регионе и удовлетворения потребностей населения в путешествиях, отдыхе, восстановлении здоровья и т. д.

Е.Н. Егорова, И.Н. Походяев отмечают, что туристско-рекреационный потенциал региона представляет собой «совокупность факторов, формирующих благоприятные условия для эффективного развития туристско-рекреационного комплекса региона», которыми выступают природные и

культурно-исторические туристско-рекреационные ресурсы, социально-экономические и политико-административные факторы [2, С.15].

С.А. Боголюбова исследует понятие «туристский потенциал региона», под которым она понимает «совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих друг с другом потенциалов, которые используются в туристской деятельности, а также новых, сформированных в процессе этой деятельности и использующих факторы производства региона» [1, с.50]. Автор считает туристский потенциал региона собирательным понятием, поскольку относит к нему множество различных видов потенциала: экономический, организационный, информационный, рекреационно-ресурсный, экологический, историко-культурный, потенциал связности, которые, по мнению автора, не представляют собой окончательный перечень. В зависимости от обладания тем или иным потенциалом в регионе создаются предпосылки к развитию того или иного вида туризма.

Важным условием для успешного потребления предлагаемых туристических продуктов регионов (как составной части туристско-рекреационного потенциала региона) является их привлекательность для потребителей. В 2015 году Центром информационных коммуникаций «Рейтинг» совместно с журналом «Отдых в России» было проведено исследование 85 субъектов Российской Федерации на предмет их туристической привлекательности, результатом которого стало ранжирование субъектов на основе набранных ими общих баллов в три группы. Исследование туристической привлекательности субъектов РФ было проведено по следующим 9 критериям: «уровень развития туристического бизнеса (на душу населения: общее число мест в гостиницах; число жителей, занятых в сфере туризма); оборот туристических услуг (количество рублей, заработанных в сфере туризма – на каждого жителя региона); популярность региона у россиян (по количеству ночевочек в гостиницах); популярность региона у иностранцев (по количеству ночевочек в гостиницах); туристическая уникальность (рейтинг достопримечательностей и курортов – по данным ЮНЕСКО, материалам СМИ и экспертным оценкам) экологическое «здоровье» региона; криминогенная ситуация (количество преступлений на тысячу жителей); развитость транспортной и социальной инфраструктуры, обеспеченность объектами культуры; популярность региона как туристического бренда в интернете (количество запросов в поисковых системах; количество публикаций на русском и английском языках)» [3]. Среди 85 субъектов всех федеральных округов России сделаем выборку субъектов Сибирского федерального округа по трем группам (таблица 1).

Первая группа включает всего 16 субъектов-лидеров по РФ (для которых туризм является приоритетным направлением), набравших в сумме от 50 баллов и выше, субъект СФО, включенный в указанную группу: Алтайский край.

Вторая группа включает субъекты, набравшие от 30-50 баллов (позиции с 17–65), субъекты СФО, входящие в эту группу: Республика Алтай, Республика Бурятия, Иркутская область, Омская область, Республика Хакасия, Красноярский край, Новосибирская область.

Третья группа включает субъекты, начинающие работу по развитию туризма и набравшие менее 30 баллов (позиции с 66-85), из них субъекты СФО: Томская область, Кемеровская область, Забайкальский край, Республика Тыва.

**Распределение субъектов СФО по количеству набранных баллов  
в Национальном Туристическом рейтинге субъектов РФ в 2015 году**

№ группы	№ п/п	Субъект СФО	Количество баллов
1	1	Алтайский край	52
2	2	Республика Алтай	47,8
	3	Республика Бурятия	44
	4	Иркутская область	41,1
	5	Красноярский край	40,7
	6	Новосибирская область	39,5
	7	Омская область	38,8
	8	Республика Хакасия	35,9
3	9	Томская область	29,4
	10	Кемеровская область	28,8
	11	Забайкальский край	19,9
	12	Республика Тыва	16,5

Таким образом, итоги проведенного исследования показали, что из 12 субъектов СФО только 1 субъект попал в группу лидеров, 7 – во вторую группу со средними показателями, 4 – в аутсайдеры, что позволяет сделать вывод о том, что большинство субъектов СФО нацелены на развитие туризма и имеют высокие и средние результаты в общем рейтинге субъектов Российской Федерации.

Для получения общей картины туристско-рекреационного потенциала Сибирского федерального округа необходимы изучение и проработка этого направления во всех 12 его составляющих субъектах, что послужит предметом дальнейшего исследования автора.

**Библиографический список**

1. Боголюбова, С.А. Региональное планирование и развитие туризма и гостиничного хозяйства : учебное пособие. – М.: КНОРУС. – 2010. – 256 с.
2. Егорова, Е.Н., Походяев И.Н. О факторах формирования туристско-рекреационного потенциала региона // Сборники конференций НИЦ Социосфера.– Выпуск № 36. –2012. – С.13-15.
3. Национальный туристический рейтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russia-rating.ru/info/9857.html>.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Т. Б. Луцевич,**  
**Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена методам и приемам построения целостной эффективно действующей системы управления персоналом на современном предприятии. Современные подходы к развитию персонала требуют всесторонней оценки опыта действующих предприятий и разработки рекомендаций по их совершенствованию на основе теории мотивации.

*Ключевые слова:* мотивация персонала, система управления персоналом, критерии оценки, методы материальной и моральной мотивации.

## PRACTICAL APPLICATION OF METHODS OF PERSONNEL MOTIVATION FOR THE ENTERPRISE

**T. B. Lutsevich,**  
**Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to methods and techniques of building an integrated highly functional system of human resource management in the modern enterprise. Modern approaches to personnel development require a comprehensive assessment of the experience of existing enterprises and development of recommendations on their improvement based on the theory of motivation.

*Keywords:* motivation of personnel, human resource management system, evaluation criteria, methods of financial and ethic motivation.

Основная роль на любом предприятии принадлежит кадровому потенциалу. Именно кадры играют первую скрипку в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом.

Организацией работы с персоналом в Товариществе с ограниченной ответственностью «Радуга» занимается отдел управления персоналом. В его состав входят начальник отдела, менеджер по кадровому администрированию, менеджер по обучению и бизнес-тренер.

Главные цели ТОО «Радуги» в области кадров:

- создание здорового и работоспособного коллектива;
- повышение уровня квалификации работников предприятия;
- создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;

- создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое.

Кадровая политика на предприятии включает в себя:

- отбор и продвижение кадров;
- подготовку кадров и их непрерывное обучение;
- найм работников в условиях неполной занятости;
- расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;
- стимулирование труда;
- совершенствование организации труда;
- создание благоприятных условий труда для работников предприятия и др.

Особое значение придается развитию лояльности работников, формированию их мотивации. За годы существования компании сложилась определенная система материального и морального стимулирования.

Основными формами материального стимулирования являются заработная плата, премирование, льготы. Заработная плата состоит из двух частей: постоянной и бонусной. Первая часть – это оклад по занимаемой должности, согласно штатного расписания. Бонусная часть зависит от полноты и качества выполнения поставленных руководством задач. Кроме того, установлены доплаты за вредные условия труда на производстве: уборщику – 2 %, газосварщику – 12 %, операторам пленочного экструдера и производства гранулы – 10 %, за совмещение должностей временно отсутствующего работника – 12 %. Источником выплаты бонусов является фонд, образуемый в размере 35 % от суммарной фактической экономии, осуществляемой в процессе внедрения мероприятий по снижению затрат.

Работникам, отработавшим на предприятии не менее 1 года, зарекомендовавшим себя добросовестным трудом и высокой трудовой дисциплиной, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 5000 тенге в день профессиональных праздников. Выплачивается ежегодно единовременная материальная помощь в размере 5000 тенге в День рождения каждого работника. Раз в год оказывается материальная помощь ветеранам труда компании собственной продукцией компании в размере 3000 тенге. Оказывается материальная помощь в случае рождения ребенка и смерти близкого родственника в размере 50000 тенге.

Каждый сотрудник компании, проработавший не менее 6 месяцев и имеющий хорошие показатели в работе, имеет право на беспроцентный кредит (не более 100 000 тенге) с погашением в течение полугода.

Руководителям среднего и высшего руководящего звена оплачивается телефонная связь и расходы на ГСМ. На рабочее место и обратно работники доставляются транспортом компании.

Все работники компании охвачены обязательным медицинским страхованием, работники производства за счет предприятия ежегодно проходят медосмотр.

Работники компании, а именно торговый персонал, работники производства обеспечиваются спецодеждой и по необходимости средствами индивидуальной защиты. По установленным нормам работникам выдается мыло, молоко.

Руководство предприятия уделяет большое внимание физической культуре и спорту. Корпоративным видом спорта является футбол. Ежегодно проводятся корпоративные турниры по футболу на «Кубок "Радуги"» с участием всех подразделений компании. Команды, победившие в турнире, награждаются дипломами, денежными подарками.

К участию в жизни коллектива привлекаются семьи работников. Так, например, проходят конкурс рисунков по правилам техники безопасности на производстве, конкурс новогодних елочных игрушек и альтернативных елочек с участием детей работников производства. Все ребята получают сладкие призы и дипломы, а рисунки вывешиваются на стендах в цехах. К новому году все дети до 14 лет получают новогодние подарки.

Создан Фонд ветеранов «Радуги». Его целью является помощь ветеранам труда, попавшим в трудные жизненные ситуации, а также совместные походы в театр, празднование Нового года, выезды на природу.

Хорошей традицией стало совместное празднование Нового года, Международного женского дня, 23 февраля, Дня рождения компании всеми работниками компании.

Результаты проведенного исследования системы материального стимулирования на основе анализа внутренней документации, беседы и метода анкетного опроса показали, что все респонденты удовлетворены условиями труда. В исследовании приняли участие 250 человек. Анализ ответов персонала показал, что:

- 18% работников нуждаются в повышении квалификации и карьерном росте, но они для этого не имеют возможности;
- 4% повысили свою квалификацию;
- 78% удовлетворены размером заработной платы;
- 16 %, считают, что заработная плата низкая по сравнению с другими предприятиями.

Опираясь на теории классического научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.), можно сказать, что персонал предприятия в значительной степени заинтересован в труде, материальное вознаграждение работников компании тесно связано с результатами их труда.

В результате проведенного исследования системы нематериального стимулирования удовлетворенности персонала условиями труда методом анкетирования было выявлено, что:

- 34% работников ответили, что моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное;

- 3 % работников считают, что моральное стимулирование никому не нужно, платили бы заработную плату.

Лучшими формами морального стимулирования работники компании считают:

- возможность обучения;
- возможность карьеры;
- рост ответственности и влияния;
- ощущение своей принадлежности, нужности для предприятия;
- уважение, признание со стороны коллег, руководителя;
- ощущение полезности своей работы;
- информированность о делах, планах, перспективах предприятия;
- благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;
- вынесение на доску Почета.

Оценив, какие аспекты работы являются для респондентов самыми важными, выявили, что это хороший дружный коллектив, доброжелательное отношение руководителей к подчиненным, благоприятные условия труда, интересная работа.

Опираясь на теорию Z (Уильям Оучи), можно сказать, что забота о каждом работнике предприятия, качестве трудовой жизни, привлечение работников к групповому принятию решений является главной задачей предприятия. Согласно теории Герцберга, также можно отметить, что персонал предприятия предпочитает потребности более высокого порядка: производственные достижения, общественное признание, работу саму по себе, ответственность и возможность карьерного роста.

На предприятии применяется демократический стиль руководства. Руководитель предприятия является ключевым фактором мотивации. Именно руководитель дает почувствовать работникам предприятия, что он является членом коллектива и занимает в нем важное место. Это видно и практически, так как все делается для того, чтобы работник чувствовал себя и на работе, как дома.

## РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО БАНКИНГА

**Г. Т. Майкотова,  
Университет Адам, г. Бишкек, Республика Кыргызстан**

Описываются новые тенденции, влияющие на технологию «рождения» новых банковских продуктов. Оценены новые сервисы, платежные системы, каналы продаж.

*Ключевые слова:* Data Mining, e-mail-маркетинг, маркетплейс, Direct Marketing, блокчейн, мультибанкинг, электронные деньги, контекстная реклама, лидогенерация.

## THE DEVELOPMENT OF MODERN BANKING

**G. T. Maikotova,  
University Adam, Bishkek, The Republic Of Kyrgyzstan**

This article describes how new trends influence the creation of new banking products, services, payment systems, sales channels.

*Keywords:* Data Mining, e-mail marketing, marketplace, Direct Marketing, blockchain, multi-banking, digital money, contextual advertising, lead generation.

Актуальность темы обусловлена ужесточением конкурентной среды на рынке банковских услуг.

В данное время можно отметить 3 тенденции становления банкинга.

Наиболее заметной тенденцией становления банкинга является технологическое развитие. Это новые системы платежей, мгновенные платежи, мобильные приложения, e-mail-маркетинг, дистанционный сервис, различные виды реализации маркетплейса, выстроенные на новых технологиях, блокчейн, системы анализа больших объемов данных, Data Mining, Direct Marketing. Но все эти новшества требуют больших инвестиций, которые, наверное, не окупятся в ближайшие годы. Для небольших банков технологическая политика довольно элементарна: ввести основной комплект платежных инструментов, дистанционного обслуживания и алгоритмов анализа данных и следить за развитием индустрии, чтобы не пропустить нужный момент.

Второй значимой тенденцией остается развитие продуктов и клиентского сервиса. В данной направленности предлагаются специализированные продукты, приспособленные под конкретные потребности клиентов (самое востребованное направление). В настоящее время на рынке родилось крайне много совместных проектов, кобрендинговых карт, пакетных предложений.

Развитие новых каналов продаж – еще одна важная тенденция развития банкинга. При выстраивании стратегии в этом направлении следует учитывать:



1) технологическое развитие, позволяющее увеличить клиентскую основу за счет формирования e-mail-маркетинга, систем дистанционного банковского обслуживания; с другой стороны, несущее опасность размывания бренда за счет осуществления маркетплейса и выхода на рынок сторонних компаний;

2) сегодняшний уклон клиентов на «мультибанкинг» – приобретение разных банковских продуктов в банках на наиболее выгодных условиях для клиентов;

3) непереносимое развитие системы CRM для интеграции данных из различных каналов продаж и согласования их работы [2].

Система управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) – прикладное программное обеспечение для организаций, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками (клиентами), в частности, для повышения уровня продаж, оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путем сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процессов и последующего анализа результатов.

CRM – модель взаимодействия, основанная на постулате, что центром всей философии бизнеса является клиент, а главными направлениями деятельности компании являются меры по обеспечению эффективного маркетинга, продаж и обслуживания клиентов. Поддержка этих бизнес-целей включает сбор, хранение и анализ информации о потребителях, поставщиках, партнерах, а также о внутренних процессах компании. Функции для поддержки этих бизнес-целей включают продажи, маркетинг, поддержку потребителей [1].

Таблица 1

#### Известные способы оплаты

Новые способы оплаты	QR (Znap, SeQR, PayQR, PayUp)
	HCE (Tokenization) (Beeline, Кошелек)
	Ультразвук (PayThunder)
	Bump
	Смартфон как POS-терминал (Mobeewave)

Таблица 2

#### Популярные банковские карты

Виды популярных банковских карт	Card present предъявляется карта
	Card not present (NFC вырос с 0,5% 2014г до 5 % в конце 2015г)
	HCE
	Starbucks (5m транзакций/мес)

## Популярные электронные кошельки

Популярные электронные кошельки	PayPal (+Paydiant, NFC/QR)
	Visa Cheskout (VME), MasterPass, AliPay
	Yandex Money ,Qiwi, Webmoney
	Revolut (card present, card not present)

## Ноу-хау сегодня

Тренды	App вместо карты (Starbucks, Walmart, Masy's)
	Еще быстрее совершать платеж (бесконтакт)
	Лояльность
	Консолидация платежных решения (Alphabet, Apple, Square, Samsung, SAP, SalesForces)

Мобильные платежные решения:

1. Cash.
2. Карты.
3. Электронные деньги.
4. Криптовалюта.

Преимущества мобильной оплаты в том, что у покупателей всегда с собой:

- наличность
- и/или карта
- и/или смартфон

Тенденции становления ДБО: интернет-эквайринг, процессинг, cash-менеджмент, SMS-банкинг.

1) Эквайринг – это способ оплаты товаров и услуг с помощью платежных карт. Покупая ежедневно с помощью карты товары, рассчитываясь в кафе и на заправках – мы пользуемся эквайрингом. Практически любая платежная карта может быть средством расчета.

Передовые технологии позволяют осуществлять безопасные расчеты картой, используя современное оборудование. Осуществлять оплату за товар или услуги можно как в торговой точке, так и в интернете.

2) SMS-банкинг: есть 2 варианта SMS-банкинга, 2 сервиса. 1-я – SMS-извещение о действиях, которые ведутся по картам либо по счетам банка. 2-я служба – активные SMS, через которые абонент сможет совершить те или иные платежи, переводы, спросить баланс по счету либо по карте (его поглотит, наверное, мобильный банкинг).

3) Процессинг – это процесс обработки данных, используемых при совершении платежных операций. Процессинг – основной род деятельности процессинговых центров (провайдеров платежных сервисов, платежных сервис-провайдеров). Такую деятельность осуществляют процессинговые центры, или, как их еще называют, провайдеры платежных сервисов. Наиболее широкое распространение в наши дни процессинг-сервисы получили в следующих направлениях:

- процессинг электронных платежей;
- процессинг пластиковых карт.

4) Cash management – одна из услуг, предлагаемая банками своим корпоративным клиентам, позволяющая уменьшить свои расходы и эффективно управлять своими финансовыми показателями.

Cash management решение для предприятия состоит из нескольких составляющих:

- Управление банковскими счетами.
- Управление ликвидностью (управление остатком на банковских счетах).
- Расчетно-кассовое обслуживание.
- Управление Процентным доходом.
- Электронный банкинг.
- Контроль над расходами.
- Информационные сервисы.
- Карточные проекты.

5) SMS-банкинг: есть 2 варианта SMS-банкинга, 2 сервиса. 1-я – SMS-извещение о действиях, которые ведутся по картам либо по счетам банка. 2-я служба – активные SMS, через которые абонент сможет совершить те или иные платежи, переводы, спросить баланс по счету либо по карте (его поглотит, наверное, мобильный банкинг).

Самостоятельно развивалась направленность мобильных приложений, воспользоваться которыми смогут клиенты хоть какого банковского учреждения. В мобильном банке еще больше перспектив, и он удобнее, чем SMS-банкинг. Приложения мобильного банкинга различных банков схожи по перечню возможностей. Много white label-решений, которые дают возможность быстрее выпустить приложение: заимствуется хороший мобильный банк, устанавливается логотип банковского учреждения, перекрашивается в подходящую цветовую палитру (актуально для небольших банков). Для больших банков один-единственный прием – разработка собственных приложений. Сейчас есть возможность платежей на базе NFC (проведя телефоном по кассе, заплатить по счету), Apple Pay и Google Wallet, «Тройка». Некоторые банки вышли на аутсорсинг, это отдельное решение от профессионального разработчика. Отдельная тенденция, если банковское учреждение располагает информацией о вашей жилплощади, о вашей автомашине, о телефоне, о детсаде либо школе, в

которую идет ваш малыш, и машинально выплачивает за вас все платежи. Вы их лишь подтверждаете, когда они выше установленного лимита, либо берете извещение, когда они данный лимит не превосходят. Наверное, это положение, в котором мы станем существовать через некоторое количество лет, и всё большее количество банков станет предоставлять в распоряжение данную услугу. Имеются интеллектуальные системы организации денег, если банк берет конкретное интеллектуальное управление всеми вашими деньгами, и вам начинает говорить, в каком месте, что и сколько вы должны приобретать или, наоборот, не должны покупать, и посылает вам SMS. Новые технологий, вот одни из них: биометрическая идентификация клиентов, когда клиента позволено установить по отпечаткам пальцев, по сетчатке глаза, по голосу, по видеоизображению. Они будут встроены в мобильные банки как вспомогательные средства защиты. Бесконтактная оплата, оплата самим телефоном. На некоторых мобильных платформах появились приложения, функции, объединенные с самочувствием, которые меряют сумму шагов, сумму километров, какие вы прошли, которые меряют ваш пульс, долю алкоголя в крови и т.д. И когда ее соединить, под нее сложить банковские сервисы. Потенциальная мобильная зона – это то место, где разрешено привлекать клиентов. И творить приложения необходимо не только лишь для своих клиентов, а для обширного круга людей. Клиентов можно и необходимо привлекать удобными сервисами, завлекать в будущем на сервис в банк. Банки скапливают feedback и обращения, которые приходят на почтовый ящик, обращения, какие принимают в call-центре, и мониторят отзывы в магазинах приложений и отзывы в социальных сетях.

В будущем банки будут использовать:

Таблица 5

### Digitization банков

Digitization как будущий мега проект Национального банка и банков	
1. Персонализация 2. Уменьшение time-to-market 3. Новые технологии и bigdata - Fin-tech стартапы - интернет-банкинг - Peer-to-peer, краудфандинг	1. Agile- структура 2. Венчурный подход 3. Лаборатории 4. Культура стартапов
Роль государства в регулировании и поддержке новых рынков	

## Банк вчера, сегодня, завтра

Банк вчера	Чеки, cash, записи, традиционный банкинг
Банк сегодня	Карты, платежи, дистанционный банкинг, мобильный банкинг, e-commerce, P2P, HCE
Банк завтра	Digitization, Mobile wallet, Apple Pay, Samsung Pay, Tokenization, Wearable Payments, Internet of things, Social Crowdfunding

Таблица 7

## Критерии для разработки нового банковского продукта

Новая организация	Новые технологии	Новые навыки
Кросс-функциональная команда: 1. Обучающаяся 2. Бимодальная 3. Динамичная 4. Digital (Inside)	-Low-end масштабируемость - Открытые интерфейсы - Облачные технологии - Opensource-решение - Мобильные и wearable-технологии - Blockchain	1. Работа с данными 2. Построение цифровых бизнес-моделей и партнерств 3. Лидерство Soft skills 4. Agile 5. User experience 6. Кибербезопасность 7. Цифровой маркетинг 8. DesignThinking

Таким образом, можно выделить следующие направления совершенствования инновационной деятельности банков:

1. Максимальная ориентация на клиента, превращение банка в «сервисную» компанию.
2. Формализация производственной системы банка как модели инновационного развития коммерческого банка.
3. Развитие банковского страхования, мобильного банкинга, дистанционного банковского, аутсорсинга.
4. Введение мониторинга инновационной деятельности банков.

**Библиографический список**

1. Режим доступа: <http://expert.ru>
2. Развитие новых банковских продуктов // Инновации в науке: сб. ст. по матер. LXIV междунар. науч.-практ. конф. № 12(61). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 114-118.: <https://sibac.info/conf/innovation/lxiv>
3. Режим доступа: <http://www.finanal.ru/>

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

**О. Ю. Матросова,**  
**Уральский институт управления – филиал РАНХиГС,**  
**г. Екатеринбург**

Статья посвящена одному из условий, которое направлено на обеспечение привлекательности государственной службы по сравнению с другой профессиональной деятельностью, а именно, конкурентоспособность государства как работодателя. Речь идет о социальной защищенности государственных служащих, сбалансированности установленных для государственного служащего ограничений и предоставляемых ему государственных социальных гарантий, стабильности государственной службы, достойном вознаграждении за службу, поддержании авторитета государственной службы.

*Ключевые слова:* государственная служба, социальная защита государственных гражданских служащих, принципы социальной защиты в органах государственной власти, наличие дополнительных социальных гарантий.

## SOCIAL PROTECTION OF CIVIL SERVANTS AS ACTUAL PROBLEMS OF MODERN SOCIAL POLICY

**O. Y. Matrosova,**  
**Ural Institute of Management - branch Ranh and HS, Ekaterinburg**

The article is devoted to a certain sense one of the conditions, which is aimed at ensuring the public service attractive in comparison with other professional activity, namely, the state's competitiveness as an employer. It is about social protection of civil servants, the balance established for the civil servant restriction and granted the state social security, civil service stability, a decent remuneration for the service, maintaining the authority of the public service.

*Keywords:* public service, social protection of civil servants, the principles of social protection of the public authorities, the presence of additional social guarantees.

Говоря о развитии нового Российского государства, в первую очередь, стоит обозначить необходимость формирования современного государственного аппарата. Деятельность данного аппарата должна базироваться на позитивных принципах, которые сложились в ходе мировой практики государственного строительства и государственного управления. Следовательно, возрастает роль правового инструмента, при помощи которого могут реализовываться функции государства и государственной службы. Стоит отметить, что успешное и, как нам кажется, эффективное функционирование государственных органов возможно при высококвалифицированной и профессиональной деятельности государственных служащих, которые, в

свою очередь, должны обладать всеми необходимыми деловыми и моральными качествами. Эти качества позволят с полной отдачей и осознанием государственного долга реализовать публично-властные функции [6].

Государственная служба – это служение, прежде всего, обществу от имени государства, которое не может существовать само для себя, изолированно от гражданского общества. С другой стороны, выступая представителями государства и реализуя его функции в интересах общества, государственные служащие, во-первых, наделены особым правовым статусом, а во-вторых, сами являются представителями этого же общества и, конечно же, нуждаются в защите. Служение закону – это требование, основа основ служебной деятельности, причем, имеющая четкую конкретную направленность, которая призвана обеспечить общее верховенство закона, недопустимость его подмены, в первую очередь, для самого государственного служащего, а потом уже и для других членов нашего общества [4].

Государственная служба как разновидность публичной деятельности и один из видов целенаправленного, профессионального труда, естественно, нуждается в правовом регулировании [5].

Представляя публичные интересы, государственный служащий сам является субъектом социальных отношений, как и другие члены общества, нуждается в социальной защите [6].

Если проанализировать информацию с официальных сайтов федеральных органов исполнительной и законодательной власти, мы убедимся в наличии вакантных мест и текучести кадров даже в условиях нынешнего экономического кризиса [9].

Повышая правовой статус государственного служащего, обеспечив соответствующий уровень социальной защиты, государство тем самым решает важную задачу по укреплению доверия общества к самому государству. Устанавливая достойную заработную плату, мы получаем высокомотивированных государственных служащих.

Еще десять лет назад ученые – представители науки административного права указывали на ряд проблем:

- 1) отставание правового обеспечения государственной службы от изменений реальной обстановки в системе государственного аппарата управления;
- 2) нечеткость правового регулирования статуса государственной должности;
- 3) недостаточность правового регулирования социальной защиты государственных служащих и членов их семей и др. [7].

Из истории развития российской государственности мы знаем, что не раз менялись направления, подходы, принципы функционирования государственной службы и, конечно же, содержание правового статуса самих государственных служащих. Однако проблемы, описанные ранее, являются актуальными и сегодня. Нормы, регулирующие вопросы социальной защиты государственных служащих, не обеспечивают в настоящее время

надлежащего уровня защиты, а значит, не играют той роли, ради которой они были созданы, не выполняют тех задач, которые были на них возложены государством [6].

Как правило, под социальной защитой населения понимается система общественных отношений по обеспечению условий для нормальной жизнедеятельности населения, в которую входят: деятельность государства, органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий по созданию благоприятной для человека окружающей среды, охране материнства и детства, оказанию помощи семье, охране здоровья граждан, профессиональной подготовке граждан, обеспечению занятости населения, охране труда, регулированию заработной платы и доходов населения, обеспечению граждан жильем, регулированию права собственности граждан, материальному обеспечению и обслуживанию нетрудоспособных и других нуждающихся в социальной поддержке граждан [11]. Кроме того, ее определяют как систему социальных отношений, при которых индивид способен самостоятельно позаботиться о себе, создать условия для жизнедеятельности и духовного развития, как конкретную социальную политику государства, стремящуюся правовыми административными мерами обеспечить удовлетворение или безбедное существование тем группам населения, которые находятся в особо сложном материальном положении [2].

В определенном смысле, одним из условий является обеспечение привлекательности государственной службы по сравнению с другой профессиональной деятельностью, а именно, конкурентоспособность государства как работодателя. Речь идет о социальной защищенности государственных служащих, сбалансированности установленных для государственного служащего ограничений и предоставляемых ему государственных социальных гарантий, стабильности государственной службы, достойном вознаграждении за службу, поддержании авторитета государственной службы. Когда реализуется возможность для государственных служащих стать частью среднего класса, государство будет иметь не только моральное право требовать от них профессионального и честного исполнения своих обязанностей, но и широкую возможность выбора среди лиц, желающих замещать должности государственной службы.

Социальная защита может осуществляться в денежной форме в виде пенсий и пособий, в натуральной форме, а также путем оказания различного рода услуг лицам, которые в этой социальной защите нуждаются [10].

К примеру, система социальной защиты стран ЕС функционирует на базе принципов, одним из них является социальная солидарность [1]. Социальная солидарность – это образ мыслей, чувств, поведения, выражающих любую форму поддержки одних людей другими: толерантность, согласие, сочувствие, сотрудничество, помощь. Социальная солидарность находит свое отражение и в ст.39 Конституции РФ: каждому гарантируется социальное обеспечение в случаях, установленных законом. Государственный служащий,



имея особый статус, высокую степень ответственности за свою деятельность, абсолютно публичный характер работы, предполагающий значительные усилия лица, посвятившего себя служению государству и обществу, вправе требовать повышенной степени защищенности от различных социальных рисков.

При соблюдении принципов социальной защиты в органах государственной власти возрастает уровень социальной защищенности государственных служащих, однако специфика деятельности не позволяет применять их в полной мере.

Согласно федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственные служащие имеют ряд государственных гарантий, а именно [8]:

- равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков и др. А также, в случае изменения статуса государственного служащего, он имеет право на пенсионное обеспечение. Опять же, эти гарантии такие же, как и у другого населения Российской Федерации. Несмотря на вышеизложенное, государственные служащие имеют дополнительные гарантии:

- профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания;

- транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсацию за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием;

- замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращения должностей гражданской службы;

- единовременную субсидию на приобретение жилого помещения один раз за весь период гражданской службы.

Наличие дополнительных гарантий способствует повышению уровня социальной защищенности госслужащих по сравнению с другими категориями граждан. Но это лишь небольшая компенсация за невозможность использования дополнительных источников улучшения своего материального благосостояния [3].

При этом желаемый уровень оплаты труда повышается с возрастом, наличием дополнительного послевузовского образования, ростом опыта профессиональной деятельности и повышением социального статуса.

Однако декларирование повышенного уровня социальных гарантий не означает их полной реализации. К примеру, анализ проблем, связанных с режимом труда (ненормированное служебное время) у государственных гражданских служащих, показал, что установление ненормированного служебного времени компенсируется лишь предоставлением дополнительного отпуска. Кроме того, открытым остается вопрос об оплате сверхурочной работы государственных служащих, так как такая деятельность строго ограничена временными рамками, а действительная (по факту) сверхурочная работа может значительно превышать эти рамки. Отсутствует механизм подсчета времени при оплате труда государственного служащего за пределами нормальной продолжительности трудового времени при ненормированном служебном дне [5].

Отсюда возникает острая необходимость совершенствования социальной защиты государственных служащих. Необходимо создать дифференцированный подход к оплате труда с учетом статуса и опыта государственной службы, а также внедрение стимулирующих выплат за интенсивность труда, инновационные предложения и сложность выполняемой работы [3].

Позиция понятна, но законодатель все-таки уделил определенное внимание социальной защите государственных гражданских служащих, выделив для этого ст.52 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и некоторые иные. Отсюда следует, что в нормах права система социальной защиты закреплена. Что же касается эффективности ее реализации, то это напрямую зависит от экономических возможностей государства (в стране экономические проблемы, и, решая их, государство, к сожалению, не индексирует, а порой и сокращает денежное содержание своих служащих). И в заключение отметим, что изменения, которые были внесены в законодательство по вопросу о предоставлении отпусков, представляются неоправданными, связано это с тем, что установление ненормированного служебного времени означает более длительное исполнение обязанностей служащим, большую степень усталости и, как следствие – необходимость дополнительного времени отдыха для восстановления трудоспособности.

### **Библиографический список**

1. Антропов, В.В. Социальная защита в странах Европейского союза [Текст] / В.В. Антропов. – М.: Экономика, 2006. - 17 с.
2. Буянова, М.О. Социальное обслуживание граждан России в условиях рыночной экономики [Текст] / М.О. Буянова. – М.: ПРОСПЕКТ, 2002. - С.19.
3. Казакова, Н.Д. Социальная защита государственных служащих [Текст] / Н.Д. Казакова, А.В.Рунов, А.С.Новиков //Выпуск №.11 Ноябрь /2012. – Москва: Б/и, 2012. - С. 135-138.
4. Манохин, В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование [Текст]/ В.М. Манохин. – М.: Юрист, 1997. - С.21.
5. Матвеев, С.П. Государственная гражданская служба: проблемы социальной защиты государственных гражданских служащих [Текст] / С.П. Матвеев // Вестник Воронежского института МВД России. Выпуск №1, 2011. - С.25.

6. Матвеев, С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы правового регулирования: монография [Текст] / С.П. Матвеев. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2001. - 213 с.
7. Российское служебное право: сборник нормативных актов[Текст] / сост. Ю.Н. Старилов. - Воронеж: Изд.Воронежского ун-та, 1999. - С.24-25.
8. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред.от 02.06.2016 № 176-ФЗ [Текст] // Справочная правовая система «Консультант плюс».
9. Федеральный портал управленческих кадров //http:rezerv.gov.ru/.
10. Холостова, Е. И. Социальная работа: история, теория и практика: учебник [Текст] / Е. И. Холостова. Серия : Основы наук. – М.: Издательство Юрайт, 2011. — 905 с.
11. Шайхатдинов, В.Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации[Текст] / В.Ш. Шайхатдинов // Выпуск 1. – Екатеринбург: Изд.УрАГС, 1996. - С.4-5.

УДК 37.064.2

## ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

**С. С. Мендыкулова,  
Омская гуманитарная академия,  
ТОО «Колледж Управления», г. Астана, Казахстан**

Профессиональная образовательная деятельность как одна из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию. Конфликты в педагогическом общении, ведущие к накоплению негативного опыта взаимодействия в рамках образовательного учреждения, препятствуют полноценному развитию личности. Оптимальным и эффективным вариантом является конструктивное разрешение конфликтов в педагогическом процессе. Преподаватель, который стремится разрешить конфликты, приобретает неоценимый личный опыт управления ими. К нему приходит понимание мотивов поведения студентов, постепенно вырабатываются навыки прогнозирования и управления ими. Понимание этих проблем дает реальную возможность преподавателю направлять энергию межличностных конфликтов на совершенствование процесса образования.

*Ключевые слова:* конфликты в педагогическом процессе, конфликтная ситуация, конструктивное разрешение педагогических конфликтов.

## PROBLEMS OF INTERPERSONAL CONFLICTS IN THE PEDAGOGICAL PROCESS

**S. S. Mendykulova,  
Omsk humanitarian Academy,  
LLP ‘College of Management’, Astana, Kazakhstan**

Professional educational activity as one of the main spheres of human interaction in society, exposed to the conflictual confrontation. Conflicts in pedagogical communication,

leading to accumulation of negative experience of interaction within the educational institutions, prevent the full development of personality. The optimally and the effective option is the constructive resolution of conflicts in the pedagogical process. The teacher, who seeks to resolve conflicts, gets the invaluable personal experience. With this comes the understanding of the motives of students' behavior and gradually produces forecasting and management skills. Understanding of these problems gives to the teacher a real opportunity to direct the energy of interpersonal conflicts to the improvement of the educational process.

*Keywords:* conflicts in the pedagogical process, the conflict situation, the constructive resolution of pedagogical conflicts.

В новых условиях развития современного общества глобальной становится проблема конфликтов между взрослыми и молодежью, преподавателями и студентами, руководителями и подчиненными. Также особое внимание уделяется исследованию правил поведения и новых стратегий разрешения проблемных ситуаций в конфликтной среде. Ярким примером объекта исследования конфликтов является образовательная среда. Действительно, изучение и анализ психолого-педагогической литературы показывают, что по своей природе профессиональная образовательная деятельность как одна из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию. Конфликты в педагогическом общении, ведущие к накоплению негативного опыта взаимодействия в рамках образовательного учреждения, препятствуют полноценному развитию личности.

Научной разработкой проблемы конфликтов занимались отечественные психологи и педагоги: Л. С. Выготский, Н. Е. Щуркова, В. М. Афонькова, В. И. Журавлев, Г. М. Андреева, А. И. Шипилов, О. С. Гребенюк, А.Я. Анцупов, А. А. Лобанов, Е. В. Буртовая, В.Ю. Питюков, М. И. Станкин, М. М. Рыбакова, А. С. Чернышев, С. В. Баныкина и т. д. Философский анализ взаимодействия личности и общества осуществлен в трудах казахстанских ученых Н. М. Абдильдина, К.А. Абишева, М.С.Аженова, В. К. Шабельникова. Педагогические аспекты конфликтологии рассматривались в трудах А.А. Калюжного, Н.А.Минжанова и др. Особого внимания заслуживают работы Г.З. Адильгазинова, Б. Абдикаримулы, Н.А. Минжанова, Ж.Ж. Наурызбай, Г.Д.Баубековой, С.Т. Каргина, С.Д. Мукановой, Е.Т. Тусупбекова, А.А. Усманова, в которых рассмотрены различные вопросы управленческой деятельности, проблемы влияния и разрешения конфликтов в духовно-нравственном воспитании молодежи.

В педагогической практике основными видами межличностных конфликтов являются конфликты: «ученик – ученик»; «ученик – учитель»; «учитель – учитель». Рассмотрим возникновение конфликта «ученик – ученик» в процессе подготовки специалистов в сфере технического и профессионально образования, в частности, в колледже Управления г. Астаны.

Наблюдения и опыт работы показывают, что большая часть конфликтов среди студентов колледжа возникает из-за претензий на лидерство в микрогруппах. Межличностные конфликты могут возникать между «устоявшимся»

лидером и «набирающим авторитет» лидером – членом микро-группы. Конфликтные ситуации могут возникать при взаимодействии лидеров микро-групп, каждый из которых может претендовать на признание его авторитета всей группой. Следует отметить, что лидеры могут втягивать в конфликты своих сторонников, тем самым расширяя масштабы межличностного конфликта. Конфликтные ситуации между студентами колледжа устраняются куратором, который, по сути, должен найти каждому лидеру свою специфическую сферу лидерования.

Иногда случайные межличностные конфликты встречаются между юношами и девушками из-за демонстрации личного превосходства, отсутствия сочувствия к другим. Парадоксально, но приходилось наблюдать эти качества у «одаренных» студентов, стремящихся закрепить свое лидерство пренебрежительным отношением к неуспевающим в учебе студентам. Кроме этого, студенты из более благополучных и обеспеченных семей в некоторых ситуациях ведут себя уверенно и дерзко, не считаясь с мнением студентов из бедных семей. Живым примером этому служат пренебрежительные реплики, грубость и резкие высказывания студентов, имеющих дорогие мобильные телефоны, одежду и дорогие автомобили, к тем студентам, которые не могут позволить себе вышеперечисленные вещи. Студенты-«богачи» имеют, как они думают, превосходство над студентами-«бедняками», вследствие чего между ними происходит «столкновение» в силу характерных особенностей личностей, различных мнений о вещах и взглядов на них, а также совершенно разных жизненных позиций.

Конфликт «ученик – учитель» или «студент – преподаватель» имеет место в группах старших курсов колледжа.

Одним из факторов межличностных конфликтов между студентами и преподавателями является то, что в старших группах чаще всего происходит изменение личности, отстаивается позиция «Я – взрослый», которая способствует созданию конфликтных ситуаций с преподавателем.

Студенты-старшекурсники стремятся к автономии, открыто отстаивают право быть самим собой, самостоятельно решают вопросы, касающиеся лично его, имеют собственные привязанности, а также собственные взгляды на происходящее вокруг него. В этом возрасте реакция на нетактичные замечания становится гораздо острее и может приводить к конфликтам в любой форме.

Приходилось наблюдать конфликты между преподавателем и студентом, возникающие из-за несправедливых оценок. В таких случаях в конфликт может втянуться вся группа, выступая на стороне студента. Некоторые преподаватели придерживаются двух противоположных стратегий в оценке знаний студентов. Одна выражается в заниженных требованиях для установления благоприятных отношений со студентом, другая – в завышенных требованиях с целью подготовки студентов для дальнейшего поступления в вузы. Необходимо отметить, что обе стратегии потенциально конфликтны.

Завышенные оценки отучают «хороших» студентов от активной учебы, заниженные оценки воспринимаются группой как произвол преподавателя.

Одним из видов конфликтов является конфликт «педагог – педагог». Конфликтные ситуации в среде педагогов возникают не только из-за своеобразия темперамента и характера, но и в случаях невысокого уровня развития личности. С. В. Баныкина в своей работе «Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития» выделяет несколько вариантов поведения в среде преподавателей:

1) соперничество педагога, только достигающего высокого уровня профессиональной деятельности с ранее признанными авторитетами. Он может распространять негативную информацию о признанных авторитетах, которые давно и успешно работают со студентами. Начинается нездоровое соперничество, чреватое межличностными конфликтами;

2) поведение, подчеркивающее степень превосходства опытных преподавателей над молодыми, когда они позволяют себе снисходительно поучать их, выражать недовольство их методами, навязывать в виде образца свою методику;

3) создание некоторыми преподавателями благоприятного впечатления о себе не продуктивной деятельностью, а ее имитацией, например, участием в различных общественных мероприятиях, «саморекламой» и т.п.[1; 38].

В переводе с латинского «conflictus» означает «столкновение противоположных интересов, взглядов, серьезное разногласие, острый спор». Конфликт – это всякого рода противоречие между субъектами (в случае внутреннего конфликта человек вступает в противоречие с самим собой). Его проявления разнообразны и динамичны, поэтому переход от одной стадии к другой происходит довольно быстро, и при неумении разрешить конфликт он стремительно достигает «апогея» своего развития, приобретая наиболее жесткие, неприглядные формы, характеризующиеся накалом страстей, всплеском эмоций, а зачастую и неуправляемостью поведения его участников [2].

Дискуссия, спор между субъектами может разгореться, если они имели различные позиции во взгляде на один и тот же вопрос, т.е. их положение по отношению друг к другу и обсуждаемой проблеме было бы различным. Конфликтная ситуация – это позиционное различие в восприятии объективности. Конфликт еще незаметен, т.к. наметившееся противоречие завуалировано, скрыто от субъектов или, по крайней мере, от одного из них. На этот этап редко обращают внимание, считая, что конфликтная ситуация – это еще не конфликт. К сожалению, такая беспечность приводит к быстрому развитию событий, и первый этап сменяется вторым.

Вторым этапом в развитии конфликта становится сам инцидент. Имея более или менее устойчивую позицию, субъект выстраивает на ее основе свое поведение, вступая во взаимодействие с другими людьми. Дальнейший ход событий определяется рядом причин: видят ли субъекты противоречие,

желают ли его разрешить, способны ли это сделать. От ответа на каждый из этих трех вопросов зависят продолжительность и острота конфликта [2].

Последний шаг – снятие противоречия, разрешение конфликта. Это позволит субъектам подняться на новый уровень взаимоотношений, по-новому выстроить свое поведение. Следует иметь в виду, что устранение одного противоречия не исключает появления нового, но оно уже будет находиться в плоскости следующего, более высокого культурного уровня.

Разрешение конфликта является творческим актом, и здесь не может быть однозначного совета, уникального рецепта. Индивидуальный поиск решения и его реализация конкретным человеком осуществляется с учетом множества факторов складывающейся ситуации. Освоение технологии разрешения конфликта помогает представить структуру этого процесса, выделив в нем ключевые звенья, способствует расширению арсенала способов выхода из конфликта, делает возможным распознавание конфликта на самых начальных стадиях.

Обнаружение конфликта является первым этапом на пути его разрешения. От умения увидеть конфликт на начальных стадиях развития зависит многое: его продолжительность и острота, возможность или невозможность корректирования взаимоотношений, а также способ разрешения противоречия. В этом случае нет и не может быть мелочей, так как первые проявления конфликта бывают очень незначительными и не улавливаются сознанием, но именно они и являются наиболее значимыми для процесса разрешения. При этом нужно помнить, что формы проявления конфликта чрезвычайно разнообразны, и каждая из них характеризует соответствующую степень изменения отношений. Результатом противоборства двух конфликтующих сторон становится одна из двух форм: разрыв отношений или принуждение.

Вторым этапом разрешения конфликта является анализ ситуации. Анализ начинается с четкого описания события, в котором учитывается все: причина, обстоятельства, реплики, психологический настрой, история развития взаимоотношений, возраст, уровень индивидуального развития и т.д. Конкретному описанию события способствует профессиональная память педагога, его умение распределять внимание, выделять главное и второстепенное, способность видеть, запоминать мелочи. После того как событие восстановлено, педагогу следует проанализировать сложившуюся ситуацию, определить взгляды, стремления и интересы каждой из сторон.

Третьим этапом становится непосредственно разрешение конфликта. Для этого, прежде всего, необходимо снятие психического напряжения. До тех пор, пока оно сохраняется в отношениях между людьми, конфликт не будет разрешен. Снятие напряжения осуществляется разнообразными способами: просьбой о прощении, демонстрацией симпатии, шуткой, переключением на другие объекты. В то же время предоставляется право на несогласие. В этом случае, соответственно, изменяется интонация, избирается оптимальная дистанция общения (физическая и социальная) и многое другое.

Оптимальным и эффективным вариантом является конструктивное разрешение конфликтов в педагогическом процессе.

Преподаватель, который не избегает конфликтов, а стремится их решить, приобретает неоценимый личный опыт управления ими. К нему приходит понимание мотивов поведения студентов, постепенно вырабатываются навыки прогнозирования и управления ими. Понимание этих проблем дает реальную возможность преподавателю направлять энергию межличностных конфликтов на совершенствование процесса образования.

Педагогическое мастерство приобретается только годами упорного труда над собой. Оно является следствием личностного роста, который невозможен без конфликтов, вернее, эффективного их разрешения самим человеком.

Решаясь на создание конфликта, необходимо учесть ряд условий.

1. Противоречие в его начальной стадии должно уже реально присутствовать в отношениях между субъектами, и педагог должен его видеть.

2. Отсутствие сторонников социально-ценностной позиции педагога может оказаться препятствием в реализации конфликта, так как осознание противоречия будет находиться далеко за пределами реального уровня развития студентов.

3. Педагог не имеет права пойти на создание конфликта, если он не владеет технологией разрешения конфликта.

4. Конфликт создается в тот момент или доводится до такого уровня, когда возникает обоюдная потребность в его разрешении.

Предварительный анализ ситуации, производимый преподавателем, позволяет оценить ее с точки зрения наличия этих условий. В случае отсутствия хотя бы одного из них следует повременить с конфликтом, но при наличии всей системы можно смело создавать конфликт, который явится важным инструментом в развитии личности и коллектива.

На основании вышеизложенного можно дать следующие рекомендации для успешной работы преподавателя в организациях образования:

- в колледже должно быть только «рабочее» настроение, а отрицательные эмоции, связанные с личными проблемами, остаются вне учебного заведения;
- не избегать конфликтов, а направлять процесс их разрешения в конструктивное русло, изыскивать причину конфликтов и не затягивать их разрешения;
- проявлять объективность по отношению ко всем студентам;
- в отношениях с коллегами демонстрировать только позитивную форму поведения.

### **Библиографический список**

1. Баныкина, С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2014. - С. 37-39.
2. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. 2010. - 234 с.
3. Рыбакова, М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе.- М.: Инфо.2007. - 183 с.



## НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА БИЗНЕСА В РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ

**Е. О. Мишкина,  
Омская гуманитарная академия**

В данной статье раскрываются необходимость и порядок расчета налоговой нагрузки в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Казахстан. Произведен расчет минимальной суммы налоговых отчислений в зависимости от объема получаемых доходов организациями. Уплата налогов и отчислений в данном размере позволит предприятию избежать его включения в группу налогоплательщиков с высокой степенью риска.

*Ключевые слова:* налоговая нагрузка, налоги, налоговое бремя, совокупная налоговая нагрузка, расчет налоговой нагрузки, эффективная ставка налога.

## THE TAX BURDEN OF BUSINESS IN RUSSIA AND KAZAKHSTAN

**E. O. Mishkina,  
Omsk humanitarian Academy**

This article reveals the necessity and the procedure of calculation of the tax burden in accordance with the legislation of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan. The calculation of the minimum amount of tax deductions depending on the income received by organizations. Payment of taxes and contributions at this amount will allow the company to avoid its inclusion in the group of taxpayers with a high degree of risk.

*Keywords:* tax load, taxes, tax burden, overall tax burden, calculation of the tax burden, the effective tax rate.

Актуальность темы исследования аккумулируется следующими обстоятельствами. Налоги занимают львиную долю в формировании бюджетов. Особую остроту проблеме придают оффшорные схемы ухода от налогов. Налоговая нагрузка – один из оценочных критериев для ИФНС при принятии решения о проведении выездной налоговой проверки.

При анализе налоговой нагрузки важное значение приобретает структура налоговых поступлений, в частности, от физических лиц и бизнеса. Налоговая и политика и инвестиционный климат определяют желаемые масштабы малого бизнеса. Так, в моногородах и городах с крупными производствами малый бизнес не способен в принципе решать задачи пополнения городского бюджета в ощутимых размерах.

Авторы современных экономических трудов в области исследования налоговой нагрузки по-разному подходят к ее определению. На настоящий момент не существует единого общепринятого термина, который будет характеризовать влияние налогообложения на организацию. Помимо термина «налоговая нагрузка», авторы оперируют такими понятиями, как «налоговое бремя», «налоговый гнет», «налоговый пресс», «налоговое давление»

и т.п. Но в основном предпочтение отдается понятиям «налоговая нагрузка» и «налоговое бремя».

Основными документами, дающими определение понятия «налоговая нагрузка» применительно к взаимоотношениям между налогоплательщиком и налоговыми органами Российской Федерации, являются:

- Приказ ФНС России «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок» от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@. Согласно изменениям, внесенным в этот документ приказом ФНС России от 10.05.2012 № ММВ-7-2/297@, его приложение № 3, отражающее показатели совокупной налоговой нагрузки по отраслям народного хозяйства и стране в целом, ежегодно не позднее 5 мая пополняется данными за прошедший год. Эти данные можно также увидеть на сайте ФНС.

- Письмо ФНС России «О работе комиссий налоговых органов по легализации налоговой базы» от 17.07.2013 № АС-4-2/12722, содержащее формулы расчета налоговой нагрузки применительно к некоторым конкретным налогам и отдельным видам налоговых режимов.

Уже из самих названий этих документов вытекает высокая значимость рассматриваемого показателя не только для ИФНС, но и для налогоплательщиков. В приказе № ММ-3-06/333@ в перечне критериев, по которым производится отбор налогоплательщиков для проверки, налоговая нагрузка стоит на 1-м месте, а в письме № АС-4-2/12722 ей не только отведена значительная часть текста, но и приведены те ее значения, которые могут стать причиной пристального внимания к деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя.

Как расчетный показатель налоговая нагрузка перекликается с понятием эффективной ставки налога, которая представляет собой процентное содержание фактически начисленного налога в налоговой базе по этому налогу. В письме № АС-4-2/12722 это понятие определяется как налоговая нагрузка по соответствующему налогу.

Налоговая нагрузка может рассчитываться на разных экономических уровнях:

- для государства в целом или по его регионам;
- по отраслям хозяйства страны или регионов;
- по группе сходных предприятий;
- по отдельным хозяйствующим субъектам;
- на конкретного человека.

В зависимости от экономического уровня и целей расчета этого показателя его базой может являться, например:

- выручка (с НДС или без него);
- доходы;
- источник уплаты налога (прибыль или затраты);
- вновь созданная стоимость;
- ожидаемый доход или планируемая прибыль.

Формулы расчета налоговой нагрузки в Российской Федерации содержат:

- приказ № ММ-3-06/333@ — одну, применяемую для определения совокупной налоговой нагрузки [1];

- письмо № АС-4-2/12722 — несколько формул для расчета нагрузки по конкретным налогам и видам режимов [2].

В приказе № ММ-3-06/333@ приводится следующее определение: совокупная налоговая нагрузка — это отношение суммы начисленных по данным деклараций налогов к выручке, определенной по данным Госкомстата (т.е. по данным отчета о прибылях и убытках, без НДС). В примечаниях к таблице приложения отмечено, что в сумму налогов входит НДС, но не включены взносы на ОПС. При этом в письме от 22.03.2013 № ЕД-3-3/1026@ ФНС России поясняет, что в расчете не участвуют взносы во все внебюджетные фонды, поскольку они не входят в перечень налогов, регламентируемых НК РФ [3].

В Республике Казахстан налоговая нагрузка рассчитывается для оценки степени рисков с целью формирования плана налоговых проверок. В налоговом кодексе говорится только о системе управления рисками, а сами критерии оценки степени рисков утверждены совместным приказом Министра финансов Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 687 и и.о. Министра национальной экономики Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 840 «Об утверждении критериев оценки степени риска в сфере государственного контроля за поступлением налогов и других обязательных платежей в бюджет, а также полной и своевременным перечислением обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд и социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования».

Данные критерии разработаны для отнесения налогоплательщиков к степени риска с целью отбора действующих налогоплательщиков в разрезе отраслей для проведения плановых налоговых проверок [5].

Приказом Министра финансов Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 691 «Об утверждении Правил расчета коэффициента налоговой нагрузки налогоплательщика (налогового агента)» определен порядок расчета коэффициента налоговой нагрузки.

Коэффициент налоговой нагрузки определяется как «коэффициент соотношения суммы уплаченных налогов и других обязательных платежей в бюджет, за исключением таможенных платежей, к совокупному годовому доходу до корректировки» [6].

Коэффициент налоговой нагрузки определяется по начисленным налогам и другим обязательным платежам в бюджет, за исключением таможенных платежей, в соответствии с методикой расчета коэффициента налоговой нагрузки.

Для самостоятельного расчета коэффициента налоговой нагрузки используется формула, установленная Правилами расчета коэффициента налоговой нагрузки налогоплательщика (налогового агента), в числителе которой находится сумма начисленных за год налогов и других обязательных платежей в бюджет, в знаменателе – сумма совокупного годового дохода юридического лица без учета корректировок, предусмотренных статьей 99 Налогового кодекса, и дохода индивидуального предпринимателя, полученная совокупно за отчетный налоговый период

Не включаются в расчет корпоративный и индивидуальный подоходный налоги, удерживаемые у источника выплаты, налог на добавленную стоимость и акцизы, уплаченные при импорте товаров, а также налог на добавленную стоимость, в случае, если по итогам года общая сумма налога, подлежащая уплате в бюджет и являющаяся превышением, сложилась с отрицательным значением.

При этом на сайте Комитета государственных доходов представлены данные по среднеотраслевому значению коэффициента налоговой нагрузки на 2015 год.

Как показало изучение качественного состава налогоплательщиков Республики Казахстан, наибольшую налоговую нагрузку испытывает производственный сектор экономики. Наименьшая налоговая нагрузка определена в отрасли сельского хозяйства.

Для каждого предприятия остро стоит вопрос прохождения налоговых проверок. Практически ни одно предприятие не остается без начисления штрафов и пеней по результатам налоговых проверок. Поэтому предприятию необходимо контролировать свою налоговую нагрузку. Для этого произведен расчет минимальной суммы налоговых отчислений в зависимости от объема получаемых доходов организациями (таблица).

#### Расчет минимальной суммы налоговых отчислений в зависимости от объема получаемых доходов организациями Казахстана

Минимальный размер налоговых отчислений по отраслям	Коэффициент налоговой нагрузки для юридических лиц, %	Объем совокупного годового дохода, тыс. тенге					
		500	1000	5000	10000	15000	30000
Сельскохозяйственное производство, лесоводство, охота	6,4	32	64	320	640	960	1920
Разработка карьеров и горнодобывающая промышленность	13,2	66	132	660	1320	1980	3960
Обрабатывающая промышленность	8,1	40,5	81	405	810	1215	2430

Минимальный размер налоговых отчислений по отраслям	Коэффициент налоговой нагрузки для юридических лиц, %	Объем совокупного годового дохода, тыс. тенге					
		500	1000	5000	10000	15000	30000
Электроснабжение, подача газа, пара и кондиционирование	8,2	41	82	410	820	1230	2460
Водоснабжение	9,5	47,5	95	475	950	1425	2850
Строительство	7,7	38,5	77	385	770	1155	2310
Торговля оптовая и розничная	5,5	27,5	55	275	550	825	1650
Транспорт и логистика	9,0	45	90	450	900	1350	2700
Услуги по проживанию и питанию	8,0	40	80	400	800	1200	2400
Информация и связь	9,8	49	98	490	980	1470	2940
Финансы и страхование	6,9	34,5	69	345	690	1035	2070
Операции с недвижимым имуществом	11,8	59	118	590	1180	1770	3540
Государственное управление и оборона	6,2	31	62	310	620	930	1860
Образование	6,6	33	66	330	660	990	1980
Здравоохранение и социальные услуги	6,2	31	62	310	620	930	1860
Искусство, отдых и развлечения	7,3	36,5	73	365	730	1095	2190
Прочие виды услуг	7,7	38,5	77	385	770	1155	2310

Например, для организаций обрабатывающей промышленности при получении доходов в размере от 500 до 1000 тыс.тенге размер налоговых обязательств должен составить сумму от 40,5 тыс.тенге до 81 тыс.тенге.

При занижении суммы налогов у предприятия имеется реальная возможность быть включенным в план налоговых проверок.

При ритмичности осуществления деятельности указанный минимальный размер налоговых отчислений можно разбить поквартально или ежемесячно, что позволит более детально контролировать размер налоговой нагрузки. При снижении размера уплачиваемых налогов ниже данной границы в текущем налоговом периоде у предприятия будет иметься возможность откорректировать налоговые нагрузки в следующем налоговом периоде.

### **Библиографический список**

1. Приказ ФНС России «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок» от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@.
2. Письмо ФНС России «О работе комиссий налоговых органов по легализации налоговой базы» от 17.07.2013 № АС-4-2/12722,
3. Расчет налоговой нагрузки в 2015-2016 году (формула). – Режим доступа: [http://nalog-nalog.ru/nalogovaya\\_sistema\\_rf/raschet\\_nalogovoj\\_nagruzki\\_v\\_2015-2016\\_godu\\_formula/#1](http://nalog-nalog.ru/nalogovaya_sistema_rf/raschet_nalogovoj_nagruzki_v_2015-2016_godu_formula/#1)
4. Кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 года № 99-IV «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.07.2016 г.)
5. Совместный приказ Министра финансов Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 687 и и.о. Министра национальной экономики Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 840 «Об утверждении критериев оценки степени риска в сфере государственного контроля за поступлением налогов и других обязательных платежей в бюджет, а также полнотой и своевременным перечислением обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов в единый накопительный пенсионный фонд и социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования»;
6. Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 691 «Об утверждении Правил расчета коэффициента налоговой нагрузки налогоплательщика (налогового агента)».

УДК 658

### **МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС**

**Н. Г. Мищенко,  
Омская гуманитарная академия,  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №4», г. Мегион**

Статья посвящена вопросу управления педагогическим персоналом в условиях внедрения Федеральных государственных образовательных стандартов. Проанализированы характерные особенности современных методов управления, применение их в образовательной организации. Выявлена необходимость совместного использования методов управления, которые имеют наибольшую эффективность.

*Ключевые слова:* методы управления, управление педагогическим персоналом.

### **METHODS OF MANAGEMENT OF THE PEDAGOGICAL STAFF OF THE SCHOOL IN TERMS OF IMPLEMENTATION OF THE FSES**

**N. G. Mishchenko,  
Omsk humanitarian Academy,  
Municipal budgetary educational institution "Secondary educational  
school №4", Megion**

The article is devoted to the management of the pedagogical staff in conditions of introduction of Federal state educational standards. Analyzed the characteristics of modern

management techniques, their application in educational organization. Identified the necessity of joint use of management practices that are most effective.

*Keywords:* methods of management, management of teaching staff.

Современный этап развития школьного образования, который можно назвать как этап смены парадигмы образования, требует кардинальных изменений не только в сфере обновления способов обучения, развития и воспитания детей, но и способов управления. Причина этого в том, что новая система образования, нормативно закреплённая в новых Федеральных государственных образовательных стандартах второго поколения (ФГОС), вступает в противоречие с системой административно-командного управления, которая в основе своей продолжает господствовать в современной школе. Это одна из основных особенностей системы, которая становится источником изменений в характере управления школой.

Способом решения данного противоречия являются перестройка самой управляющей системы школы, смена стиля управления, что требует перехода на систему управления педагогическим персоналом или перехода на принципы менеджмента.

Качество образования и эффективность управления учебно-воспитательным процессом и образовательным учреждением в целом тесно взаимосвязаны. При рассмотрении управления школой как деятельности по обеспечению всего комплекса условий, от которых зависит качество образования, важное место должно быть отведено вопросам оптимизации управления педагогическим персоналом [6, 3].

Управление персоналом – одно из важнейших оснований современного менеджмента, которое предусматривает организацию совместной целенаправленной деятельности администрации и педагогического коллектива, создание команды. И поэтому данная система предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Используемая при этом технология включает: организацию найма, отбора, приема персонала; его деловую оценку, профориентацию и адаптацию; обучение; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; мотивацию и организацию труда; управление конфликтами и стрессами; обеспечение социального развития школы, высвобождение персонала и другие [2, 39]. Т. е. возрастает роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед школой [1, 56-57].

Реализация данной технологии поставила перед администрацией школы задачи по повышению качества образовательных услуг:

- повысить эффективность использования возможностей педагогов школы;

- обеспечить школу высококвалифицированными педагогическими кадрами, мотивированными работать с использованием технологий системно-деятельностного подхода;

- стимулировать стремление педагогов к наиболее полному удовлетворению своей работой, к их наиболее полному самовыражению.

Способы достижения поставленных целей достаточно полно отразил С. И. Самыгин:

- комплексный анализ поведенческой культуры педагогического коллектива;

- соблюдение локальных актов (Устав, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положения и так далее);

- тестирование как коллег по работе, так и школьников;

- определение ценностного ориентирования сотрудников;

- оценка самообразования педагогов и роста профессионального мастерства;

- оценка эффективности мероприятий по стимулированию развития профессионально-творческой активности педагогов [5].

Данные способы легли в основу мониторинга развития педагогического коллектива МБОУ «СОШ № 4», в котором предусматривается регулярное отслеживание:

- квалификации педагогов (по результатам аттестационных испытаний);

- повышения педагогического мастерства педагогов школы и их профессионально-творческой активности [3, 46-47];

- ценности, организованности и сплоченности педагогического коллектива [4, 272-289];

- комфортности образовательной среды школы.

Исходя из целей, определенных совместно администрацией школы, педагогами и родителями, принципов стратегии развития нашей школы, можно утверждать, что система управления нововведениями в школе строится по линейно-функциональному типу, при которой связи и отношения субъектов образования характеризуются одновременно и субординацией, и координацией. Но необходимо отметить, что координация все-таки преобладает. В этом, наверное, еще одна особенность системы управления – управления переходного этапа к новой парадигме образования – компетентностной.

Тип управления, система мониторинга диктуют для администрации необходимость изменения и методов управления нововведениями. Причина этого в нежелании руководства школы менять способы управления. Широко использовавшиеся административно-командные методы управления довольно просты, понятны и самое главное – они давно уже используются. Причина перехода к новым методам управления, и особенно в сфере нововведений, в том, что ФГОС стал обязательным для исполнения нормативно-правовым документом. Учитывая, что командно-административные методы, предусматривая принуждение людей к определенному поведению



в интересах школы либо на создание возможности такого принуждения, показывают свою неэффективность, возникают основания для перехода на другие методы управления.

Регламентирующие методы управления персоналом МБОУ «СОШ № 4» можно определить как сочетание организационных и административных компонентов управления. Для переходного периода они наиболее оптимальны. Потребность в сочетании целого комплекса разных методов обусловлена тем, что они ориентированы на разные мотивы поведения: осознание необходимости соблюдения дисциплины труда; активизацию чувства долга; стимулирование развития культуры трудовой деятельности; «принцип пряника»; делегирование полномочий отдельным педагогам, проблемным или творческим группам учителей. В результате достигается дифференциация прямого и косвенного воздействия на объект управления, исходя из принципа получения наилучшего результата.

Все больший вес в системе управления нововведениями в школе начинают приобретать социально-психологические методы управления педагогическим персоналом. Потенциал данного комплекса методов таков, что, с одной стороны, они решают задачи формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе, изменения роли руководителя, а с другой стороны, стимулируют раскрытие профессионально-личностного потенциала педагогов. Но необходимо отметить, что каждый из данных методов управления имеет свои преимущества и недостатки. Как известно, идеальных методов не существует. Среди них наиболее часто используются анкетирование, тестирование, интервьюирование, наблюдения и другие. Все они носят диагностический характер, позволяя получить необходимую информацию.

Среди других не диагностических методов данной группы способов управления нововведениями можно отметить:

- проведение различных конкурсов в педагогическом коллективе, прежде всего для удовлетворения потребностей в самореализации, признании и уважении;
- психологические семинары-практикумы и тренинги для педагогов; консультирование педагогов по их личным и профессиональным проблемам;
- акция по профилактике эмоционального выгорания педагогов;
- система специальных адаптационных мероприятий для молодых специалистов;
- проведение корпоративных мероприятий и т.д.

Как еще один блок методов можно отметить и методы оценки эффективности школьного менеджмента. Основная цель данной деятельности – определение эффективности деятельности руководителя. Показателями этого в школе определены: грамотность целеполагания и планирования; характер управленческого общения; диагностико-аналитические умения; рефлексия (самооценка) своей деятельности и способность менять свое

решение, реагируя на происходящие изменения; умение сплотить команду. Данных индикаторов вполне достаточно для определения качества управленческой деятельности.

В современных условиях в сфере управления нововведениями руководителю приходится искать те методы управления, которые имеют с точки зрения решения задачи наибольшую эффективность, а также умело сочетать их компоненты, чтобы их комбинация стимулировала педагогов выполнять свою работу качественно.

### **Библиографический список**

1. Базарова, Т.Ю., Еремина Б.А. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2012;
2. Верхоробин, В.И. Современные методы управления персоналом // Деньги и кредит. 2013. № 8;
3. Кискаев, И.А. Оценочный лист профессиональной активности педагога. Научно-методический журнал «Методист» № 7, 2010;
4. Лазарев, В.С. Системное развитие школы.-М., 2012;
5. Самыгин, С.И. (и др.). Управление персоналом. Изд.2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2012;
6. Сапунова, В.М. Система управления педагогическим персоналом современного общеобразовательного учреждения. Дисс. канд. пед. наук, Ставрополь, 2014.

УДК 658.3

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**В. А. Назарова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена рассмотрению целей, задач основных приемов наставничества как одного из способов адаптации и развития персонала в организации; выделяются основные преимущества наставничества, отличающие его от других методов обучения персонала в период адаптации.

*Ключевые слова:* наставничество; метод обучения; система развития персонала; обучение персонала; процесс адаптации; цели, задачи, роль, место, эффективность, преимущества наставничества.

## **MENTORING AS ONE OF THE WAYS OF ADAPTATION AND DEVELOPMENT OF STAFF IN THE ORGANIZATION**

**V. A. Nazarova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the objectives, targets the basic techniques of mentoring as a way of adaptation and development of personnel in the organization; highlighted the main

benefits of mentoring, distinguishing it from other methods of training of personnel in the period of adaptation.

*Keywords:* mentoring; teaching method; system development staff; training; the adaptation process; goals, objectives, role, location, efficiency, mentoring benefits.

Социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Молодой специалист должен быть способен гибко реагировать на изменение ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал [11, с.7].

Адаптация персонала на рабочем месте является необходимым элементом системы развития персонала. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации. Специфика адаптационных усилий во многом определяется целями, например, в ситуации организационных изменений, слияний компаний и т. п. [2, 3]. Разработка, внедрение и поддержание системы адаптации персонала требуют значительных затрат и усилий. Все это вполне оправдано, ведь грамотно выстроенная система адаптации дает неоспоримые преимущества. Прежде всего, она снижает издержки на поиск нового персонала. Другое важное преимущество адаптационных схем – входящая в них система наставничества.

В нашей стране наставничество на предприятиях известно с советских времен. Сегодня о нем все чаще говорят на профессиональных конференциях. По мнению консультантов, элементы наставничества используют не более 20–30% российских компаний. В списке методов обучения и развития персонала наставничество уступает тренингам, стажировкам [10, с.160].

Несмотря на то, что процесс наставничества в привычном понимании является практически бесплатным ресурсом, данное понятие преимущественно ассоциируется с процессом профессионального сопровождения сотрудников в первый год работы. При этом предприятия и компании зачастую активно используют тренинги, повышение квалификации и переподготовку, что, бесспорно, является достаточно дорогостоящей формой профессионального развития специалиста, но которая, как показывает практика, не имеет того социально-педагогического потенциала, которым обладает целевое наставничество, направленное на формирование и непрерывное развитие компетенций и социально важных качеств молодых специалистов.

Процесс приспособления молодого специалиста к профессиональной среде предполагает взаимодействие и постепенное согласование ожиданий обеих сторон. При этом руководители значительного числа компаний полагают, что инструкции и регламенты вполне способны обеспечить вхождение

молодого специалиста в организацию. Проблема в том, что, к сожалению, далеко не каждый человек способен самостоятельно быстро найти необходимую для полноценной работы информацию. Кроме того, здесь очень многое зависит от корпоративной культуры. Конечно, при благожелательном отношении сотрудников компании к новому коллеге он довольно быстро войдет в курс дела. Однако во многих компаниях отношение к новичкам подчеркнуто пренебрежительное. Об эффективной адаптации здесь не может быть и речи [9].

Следует отметить, что в научном обороте существует достаточно большое число определений наставничества. Если иметь в виду наставничество в процессе профессиональной работы, то наиболее приемлемым будет следующее определение: наставничество – это процесс взаимодействия работников, при котором один из них (наставник) оказывает помощь, руководство, совет, поддержку, содействие учебе и развитию другого (наставляемого) [8].

Наставником, как правило, должен быть высококвалифицированный специалист, обладающий достаточным опытом работы в организации, который помогает адаптироваться новым сотрудникам, содействует их профессиональному и, возможно, карьерному росту. Для молодого работника и молодого специалиста наставник выступает в разных ролях: советчик, учитель, профессионал, друг, партнер.

Наставник на собственном примере через систему личных ценностей и нравственных ориентаций приобщает его к профессиональной деятельности, прививает основы корпоративной культуры, формирует ключевые компетенции предприятия (ценности, миссия, видение и т. д.), лояльное отношение к ней. Именно наставник сопровождает процессы обучения, адаптации, становления и построения карьеры молодого специалиста, работника [6, с.26].

Как правило, наставничество закрепляется распоряжением руководителя организации на период от 1 до 6 месяцев (в зависимости от стажа работы).

Целью наставничества является оказание помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении.

Можно выделить две важнейшие задачи наставничества:

- ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять функции занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении [10, с.160].

На практике различают формальное и неформальное наставничество. Неформальными являются те рабочие отношения, которые возникают между партнерами самостоятельно. Формальное же наставничество включает в себя структурированный процесс поддержки наставничества организацией с адресацией к целевым группам сотрудников [1, с.59].

Основным форматом наставничества считаются индивидуальные встречи. Содержание встреч охватывает рассказ подопечного о своей работе, диалог, постановку и проверку рабочих заданий.

Для получения эффективного результата процесса наставничества необходимо разработать определенную программу, спланировать действия наставника. В процессе планирования нужно учитывать положения должностной инструкции, задачи специалиста и ресурсы (способность и скорость освоения новичком профессиональных знаний и навыков). Рассмотрим примерный план действий наставника:

- рассмотрев каждую из запланированных задач, необходимо выстроить логику, последовательность и дробность передачи новичку необходимой информации по рабочим процедурам, зафиксированным в должностной инструкции;

- создать личный график контроля выполнения поручаемых задач, предусмотреть проблемные и сложные места, которые потребуют дополнительных консультаций, поддержки и руководства;

- уделить особое внимание стадиям и точкам сбоя в исполнении рабочих задач, чтобы изначально не допустить ошибок в алгоритмизации поведения новичка. Сосредоточиться на безоговорочном исполнении обязательной последовательности рабочих действий. Зарезервировать время на контроль, повторные демонстрации образцовых действий и их закрепление новичком [7, с.76-77].

Формально наставничество завершает встреча всех участников ввода сотрудника в организацию – руководителя, сотрудника, ответственного за социализацию, наставника, – на которой выносится вердикт об успешности прохождения сотрудником испытательного периода. Итоговая оценка должна сочетать формальный и неформальный аспекты поведения подопечного [7, с.87].

Нередко основным признаком внедрения наставничества считают утвержденный приказом руководства документ – Положение о наставничестве. Однако признаки того, что система наставничества в организации реально работает, этим не ограничиваются. Помимо наличия нормативно-правовой базы, в число основных признаков реально работающей системы наставничества входят следующие:

- в организации регулярно действует организационный механизм, обеспечивающий подбор наставников, контакты наставников и их подопечных;

- в организации есть требования-стандарты наставнической работы;

- в организации есть практика подготовки наставников (внутренняя или с привлечением внешних специалистов), которая опирается на требования-стандарты;

- в организации сформулированы и приняты ключевые показатели эффективности наставника;

- в организации действует система стимулирования наставников [5, с.98].

В результате эффективного осуществления наставничества новичок приобретает способности развивать навыки и умения, что положительно

сказывается на повышении его профессионального уровня и способностей и, как следствие, карьерном росте. Он также получает информацию об организации сверх своих функциональных или должностных рамок, доступ к ресурсам или прочим структурам поддержки в этой организации, если наставник занимает достаточно высокое положение.

Организация также приобретает и накапливает много полезного, когда люди получают наставническую поддержку. Наставничество является важным фактором оптимизации адаптационных процессов, сокращая длительность приспособления новых работников к организации и предотвращая текучесть кадров. Помимо успешного завершения адаптации работника, это выражается в подготовке квалифицированных кадров, повышении уровня организационной культуры и ответственности работников, расширении их полномочий, подготовке руководящих кадров, положительной установке персонала организации на обучение и развитие, совершенствовании системы управления персоналом.

### **Библиографический список**

1. Гончарик, Л.П. Образовательные технологии в системе наставничества управленческих кадров// Новые технологии. - №6. – том 20. – 2016. – С.59-64.
2. Ильченко, С.М. Негативные эффекты интеграции и качество трудовой жизни. / Социально-экономические проблемы и перспективы развития в сфере труда: матер. XII Межд. науч.-практ. конф. 12 апреля 2011 г. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 360 с. – С. 320-324
3. Ильченко, С.М. Социальные аспекты экономической интеграции /«Модели участия граждан в социально-экономической жизни российского общества»: Сб. науч. ст. / Омск: Изд-во НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия», 2011. – С. 212-215.
4. Ильченко, С.М., Круковский Я.В. Социометрический анализ социальных групп: от оценки к саморазвитию // Наука о человеке: гуманитарные исследования: Научный журнал. – 2009. - №3 (сентябрь). – С. 127-136.
5. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях 21 века// ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. - №5. – 2016. – С. 92-112.
6. Килина, И.А. Наставничество как процесс формирования личности молодого специалиста// Образование. Карьера. Общество. - №3. – 2014. – С.26-30.
7. Коняева, А.П. Руководство для наставников// Организационная психология. - №3. – том 2. – 2012. – С.67-89.
8. Субочева, О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации// Общество: социология, психология, педагогика. – №12. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii> (дата обращения 25.01.2017).
9. Ткачева, Н.А., Фокина, А.Б. К вопросу о потенциале наставничества// Современные проблемы науки и образования. - №1-2. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-potentsiale-nastavnichestva> (дата обращения 25.01.2017).
10. Уфимцев, В.В., Мезенцев, Е.М. Роль и место наставничества в адаптации персонала малого предприятия// Известия УрГЭУ. – №1. – 2012. – С.159-163.
11. Фомин, Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста// Среднее профессиональное образование. - №7. – 2012. – С. 7-8.

## ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**А. Б. Нурбаева,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассмотрены особенности проявления финансовых рисков предприятий нефтегазовой отрасли в условиях низких мировых цен на нефть. Выделены финансовые риски: инфляционный, валютный, процентный, кредитный.

*Ключевые слова:* финансовые риски, мировые цены на нефть, обменные курсы валют, процентные ставки, кредитные ресурсы.

## THE CHARACTERISTICS OF THE MANIFESTATION OF FINANCIAL RISKS THE OIL & GAS INDUSTRY IN MODERN CONDITIONS

**A. B. Nurbaeva,  
Omsk humanitarian Academy**

In the article the peculiarities of financial risks of oil and gas companies in the conditions of low international oil prices. Dedicated financial risks: inflation, currency, interest rate, credit.

*Keywords.* financial risks international prices of oil, exchange rates, interest rates, credit resources.

Нефтегазовая отрасль современного Казахстана в значительной части зависит от влияния различного рода негативных рисков, влияющих на экономическую деятельность предприятий данной отрасли и требующих четкого управления ими. Известно, что при разработке и освоении новых месторождений необходимо учитывать все типичные риски, присущие как всем экономическим субъектам, так и для всех нефтегазодобывающих предприятий и комплекса в целом.

Нефтегазовая отрасль, с точки зрения оценки риска, обладает такими специфическими особенностями, как:

- сильная зависимость показателей, критериев рентабельности и эффективности затрат от природно-климатических условий, от степени использования данных геологоразведки по извлекаемым запасам углеводородного сырья;
- вероятностный характер многих технико-экономических показателей разработки нефтяных и газовых месторождений;
- совершенствование воспроизводственной структуры капиталовложений в сторону увеличения ее доли и направления их на компенсацию снижения добычи на уже нерентабельных (старых) месторождениях;

- затяжной срок реализации нефтегазовых проектов;
- очень высокая капиталоемкость нефтедобычи, газодобычи, острая необходимость вливания крупных начальных и дополнительных инвестиций, длительный период возмещения начального капитала.

Особый интерес отводится финансовому риску как разновидности техногенных рисков. Под финансовым риском мы понимаем вероятность потери предприятием прибыли в результате наступления негативных и неблагоприятных событий. К ним можно отнести простой производства, невыполнение контрагентом договорных обязательств, изменение валютных котировок и т.д.

Особенностью финансовых рисков является то, что они не связаны с физическим ущербом имуществу или персоналу предприятия.

Одной из наиболее полных работ в области рисков нефтяной отрасли является отчет, опубликованный британской аудиторской компанией «Эрнст энд Янг» «10 основных рисков для компаний нефтегазовой отрасли». К финансовым рискам относятся: колебания курсов национальных валют к доллару США, к рублю, инфляция, изменение ставки рефинансирования ЦБ и, как следствие, процентных ставок по кредитам и вкладам [1].

Стоит отметить наиболее значимые риски, с которыми сталкиваются казахстанские нефтегазовые компании.

Наиболее существенное влияние на финансово-экономические показатели нефтегазовых компаний оказывает конъюнктура цен мирового и казахстанского рынков нефти, газа и нефтепродуктов.

На мировые цены углеводородов влияет множество факторов, среди которых: баланс мирового и регионального спроса и предложения, фактические и прогнозируемые темпы роста мировой экономики и крупнейших стран – потребителей нефти, геополитическая ситуация в нефтегазодобывающих регионах, уровень запасов нефти, газа и нефтепродуктов.

На казахстанском рынке цены на нефть и нефтепродукты зависят как от конъюнктуры мирового рынка углеводородного сырья, так и от внутренних факторов: развития нефтетранспортной и транспортной инфраструктуры, налогообложения и регулирования отрасли.

Что касается ценообразования на внутреннем рынке, то большая часть операций проводится между компаниями, входящими в состав той или иной вертикально интегрированной группы. Цена на нефть, которая не перерабатывается и не экспортируется ни одной из вертикально интегрированных компаний, определяется, как правило, от операции к операции с учетом мировых цен на нефть, но при этом без прямой привязки или взаимосвязи. В любой момент могут наблюдаться значительные расхождения между регионами по ценам на нефть одного и того же качества в результате влияния экономических условий и конкуренции.

Следует подчеркнуть, что Казахстан – это не только крупный производитель нефти, который в скором будущем войдет в десятку мировых



лидеров по добыче, но и крупный поставщик нефтяных ресурсов на мировой рынок. Уже сегодня около 80 % добытой казахстанской нефти уходит на экспорт. В этой связи следует обратить внимание на серьезную зависимость ВВП Казахстана от нефти, что делает экономику страны более уязвимой. Неслучайно международные рейтинговые агентства, прогнозируя рост казахстанского ВВП, в первую очередь увязывают его с перспективами развития и ростом нефтегазовой отрасли, а также с ценовой ситуацией на мировых рынках нефти.

Поскольку нефтяные и газовые компании Казахстана получают значительную часть выручки от экспортных операций по реализации нефти и нефтепродуктов в страны ближнего и дальнего зарубежья, расчеты по которым производятся в иностранной валюте, а основная часть затрат номинирована в тенге, то колебания обменных курсов валют к тенге оказывают существенное влияние на результаты финансово-хозяйственной деятельности компаний. Кроме того, в структуре финансовых резервов большинства компаний большую часть составляют вложения в иностранной валюте.

Объявленная Национальным банком Казахстана девальвация национальной валюты привела к падению тенге по отношению к доллару США. Тем временем для нефтегазовых компаний Казахстана девальвация является исключительно положительным фактором, так как основная часть выручки все же генерируется в долларах. Свыше 90% долговых обязательств казахстанских нефтегазовых компаний номинировано в американских долларах, большая часть выручки также генерируется в иностранной валюте, в то время как в структуре расходов преобладает тенге. Это делает компании нефтегазового сектора в меньшей степени уязвимыми перед резкими изменениями валютного курса.

На деятельность нефтяных и газовых компаний умеренное негативное влияние оказывает инфляция, так как влечет за собой рост цен на материалы, комплектующие и оборудование, увеличивая тем самым себестоимость продукции. При этом отсутствует возможность прямого управления последствиями инфляционных рисков, так как, действуя на конкурентном рынке, компании не могут перекладывать рост себестоимости в цены конечной продукции.

Использование заемных средств при осуществлении деятельности нефтяных и газовых компаний увеличивает влияние рисков повышения процентных ставок и снижения доступности кредитных ресурсов. В то же время большинство компаний часть своих денежных средств содержит на депозитах, и изменение процентных ставок по ним ведет к изменению доходности [2].

2015-2016 годы заставили страны-производителем углеводородного сырья сократить свои инвестиции, что в ближайшей перспективе может способствовать новому росту котировок и привести к дестабилизации

глобальной экономики. Так считают специалисты Международного энергетического агентства «Medium-Term Oil Market Report 2016» [4].

Запланированная в 2005 году и отсроченная в 2007, 2011, 2013 годах добыча нефти с месторождения Кашаган была запущена в октябре 2016 года. А каждая отсрочка добычи – это дополнительные расходы на оборудование, которое было установлено 10 лет назад, это большие расходы на модернизацию, техосмотр и замену деталей.

Обвал котировок в 2016 году привел к тому, что доход от поставок за рубеж нефти сократился вдвое: с \$53,6 млрд до \$25,7 млрд. Причина кроется в снижении цен на нефть, истощении самих месторождений, высокой себестоимости добычи. Например, такое крупное предприятие, как СП ТОО «Тенгизшевройл», сократило за первое полугодие 2016 г. прямые финансовые выплаты Казахстану с \$2,6 млрд в 2016 г. против \$5,2 млрд за такой же период 2015 г.[4]

Хотя и ожидается, что «заморозка» государствами ОПЕК уровня добычи нефти повлечет рост мировых цен на нефть, но накопленные запасы не дадут существенного роста котировок в ближайшее 5-6 месяцев 2017 года. То есть проведенные чиновниками Казахстана «инновации» разрушили надежды на иностранных инвесторов, поскольку этим инвесторам лучше купить готовые месторождения, нежели втягиваться в высокозатратные геологоразведочные работы.

Таким образом, в условиях неустойчивости и резких изменений параметров общей экономической ситуации в Казахстане нарастает необходимость эффективного управления рисками в нефтегазовой отрасли, в особенности в сегментах разведки и добычи нефти и газа, переработки, транспортировки и сбыта нефтегазовой продукции, а также оказания нефтесервисных услуг. Международные стандарты управления рисками в нефтегазовых компаниях должны быть адаптированы к современным реалиям и стать ориентиром для отечественных вертикально-интегрированных нефтяных компаний с целью обеспечения их стабильного развития внутри страны и за рубежом. Для этого необходимо нашим отечественным нефтедобывающим, нефтеперерабатывающим предприятиям использовать в своей деятельности интегрированную модель управления рисками (Модель COSO-ERM), Стандарт Федерации европейских ассоциаций риск-менеджеров (FERMA, модель RMS), действующий в России ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования». Последний документ идентичен международному стандарту ISO 9001:2015 «Quality management systems. Requirements» и, в отличие от ранних стандартов, сначала требует провести анализ деловой среды и выявить внешние и внутренние факторы, влияющие на деятельность предприятия. И в зависимости от оценки влияния (положительной, отрицательной) позволяет изучить и учесть риски и возможности предприятия на перспективу.

## Библиографический список

1. 10 основных рисков для компаний нефтегазовой отрасли: исследование «Эрнст энд Янг» в области бизнес-рисков. 2011 год [Электронный ресурс. <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/%24FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf>]
2. Оценка бизнеса: учеб. / под ред. А.Г. Грязновой, М.А. Федотовой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2009, - 736 С. [Электронное издание]. <https://iq.hse.ru/more/management/otsenka-biznesa>.
3. Ковалев, В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016, - 1104 С. ISBN: 978-5-392-21433-4
4. Журнал капитанов экономики. №6, 2016 год. Электронное издание. [<http://www.investkz.com/journals/113/1596.html>. Посещение 25 января 2017 г.]

УДК 33

## УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ: ТЕОРИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ

**Л. А. Оспанова,  
Омская гуманитарная академия,  
ГККП Сельский Дом Культуры села Лозовое, Казахстан**

В данной статье рассмотрены проблемы управления хозяйствующих субъектов, основные элементы структуры финансового потока, также инструменты управления финансами хозяйствующего субъекта, изучены стратегии и тактики управления финансами хозяйствующих субъектов, на основе проведенного исследования выявлены проблемы управления финансами и разработаны пути их решения. Даны некоторые рекомендации руководителям хозяйствующих субъектов.

*Ключевые слова:* финансовый поток, управление хозяйствующими субъектами, инструменты управления финансами, стратегии и тактики управления финансами, финансовое оздоровление.

## FINANCIAL MANAGEMENT OF BUSINESS ENTITIES: THEORIES AND TOOLS

**L. A. Ospanova,  
GCCP a Rural House of culture of the village Lozovoe, Kazakhstan**

This article considers the issues of management of economic entities, the basic elements of the structure of the financial flow, as well as tools of financial management of a business entity, studied the strategy and tactics of financial management of economic entities on the basis of the study revealed the problems of financial management and developed solutions to them. Some recommendations to managers of business entities.

*Keywords:* financial flow, management of economic entities, the tools of financial control, strategy and tactics of financial management, financial recovery.

Управление финансами – процесс воздействия на финансовые и смежные экономические и социальные системы с целью их совершенствования и развития. При этом используются приемы и методы целенаправленного

влияния на объект для достижения необходимого результата. В финансовой системе управление осуществляется через финансовый механизм с помощью его методов, рычагов, стимулов и санкций. Как сознательная, целенаправленная деятельность людей управление основано на объективных закономерностях и требованиях экономических законов.

Схему управления финансами можно разбить на несколько этапов: финансовое прогнозирование; финансовое планирование; организация финансов (оперативное управление); финансовый учет; финансовый контроль; финансовый анализ; финансовая отчетность [1].

Выделяют несколько подходов к установлению политики управления финансами на предприятии. Первый подход – это наличие финансовой функции на предприятии. Финансовая функция – это совокупность необходимых процессов, циклов и подразделений. Хорошо установленная финансовая функция нужна для благополучной работы в условиях жесточайшей деловой конкуренции и разрешит фирме достичь ощутимых вещественных результатов. Плохо установленная финансовая функция сможет привести к существенным расходам. Другой анализируемый подход характеризуется выделением ключевых мер результативности финансовой политики: степенью и динамикой финансовых итогов деятельности предприятия, которые разрешают судить о повышении выручки и прибыли от реализации товаров, работ и услуг, уменьшении расходов на производство продукции и др. [2]

Исходя из длительности периода и характера поставленных задач, политику в области управления финансами можно разделить на финансовую тактику и стратегию.

Финансовая стратегия – это совокупность основных целей и основных методов их достижения. Под стратегией нельзя понимать элементарное нахождение желаемых целей и допустимых методов их осуществления. Стратегия обязана отображать не желание руководства компании, а истинный потенциал его развития. В связи с этим стратегия проявляет реакцию организации на объективные внешние и внутренние условия его деятельности [3].

Финансовая стратегия охватывает: финансовый анализ, оптимизацию оборотных и основных средств, безналичные расчеты, распределение чистой прибыли, ценовую и налоговую политику и политику в сфере ценных бумаг.

Финансовая тактика более предназначена для решения отдельных задач конкретного периода формирования предприятия посредством своевременного преобразования методов устройства финансовых взаимоотношений, перераспределения денежных средств между видами затрат и структурными подразделениями. При относительной стабильности финансовой стратегии тактика будет отличаться гибкостью, что может вызывать изменения ситуации на рынке (изменяется спрос и предложение на ресурсы, услуги, товары и капитал). Между стратегией и тактикой финансовой политики существует тесная взаимосвязь. Верно избранная стратегия создаст подходящий потенциал для разрешения тактических задач.

Стратегия и тактика в управлении финансами на предприятии совпадают со стратегией и тактикой управления самой компанией. Стратегия управления финансами на предприятии следует исходя из заинтересованности владельцев и подчинена основной цели: получению прибыли с целью увеличения и развития дела. Эта цель в данное время в равной степени понимается как владельцем, который является лидером в бизнесе, так и менеджерами, которые непременно соглашаются, так как в другом случае их просто заменят. Все понимают, что, отталкиваясь от этой цели, должны развиваться главные стратегии по управлению предприятием [4].

Правильно подобранная политика управления финансами даст возможность современному предприятию добиться успеха в своей деятельности на рынке. И, наоборот, в силу воздействия механизма обратной связи неправильно подобранная политика управления финансами может ослабить конкурентную позицию фирмы.

Метод управления финансовыми потоками в деятельности предприятия направлен на оптимизацию денежных средств и на перспективу развития. Ключевая роль в системе управления принадлежит бюджету предприятия. Замыкает систему финансовый контроль [5].

С точки зрения наличия финансовой функции, реализация политики управления финансами состоит в оптимизации использования предприятием своих ресурсов. В связи с этим целесообразно:

- провести реструктуризацию системы управления компанией в направлении повышения эффективности кадрового потенциала;
- сформировать корпоративную культуру, которая будет направлена на сближение с потребителями, поставщиками и услугодателями компании;
- организовать производство с максимальным снижением издержек за счет эффекта масштаба и рационального использования всех видов ресурсов;
- поэтапно реализовать инвестиционную программу, направленную на модернизацию производства [6].

Невыполнение возложенных на финансовый отдел задач влечет за собой определенные отрицательные последствия, которые указаны в таблице.

### Последствия неорганизованной финансовой функции

Невыполненные или недостаточно хорошо выполненные задачи	Последствия
Организация бюджетного процесса, внедрение бюджета, анализ финансовых операций	Руководство не сможет принять верных управленческих решений
Общее управление кредиторской и дебиторской задолженностью и задолженностью по банковским кредитам	Безнадежные долги, отсрочка погашения кредита, потеря доверия со стороны кредиторов
Рациональное и эффективное использование финансовых ресурсов	Появление незапланированных расходов, предприятие прибегает к внешнему финансированию

Невыполненные или недостаточно хорошо выполненные задачи	Последствия
Организация разработки программ развития на перспективу, определяющих экономическую и финансовую деятельность	Необходимо прибегнуть к дорогостоящему управлению в условиях финансового кризиса
Управленческий учет	Начальство не знает реальных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия

Это всего лишь небольшая часть того, к каким последствиям может привести неэффективная финансовая функция. Обычно указанные выше проблемы в совокупности могут привести к банкротству предприятия [7].

Приняв во внимание выявленные в ходе работы негативные факторы, можно предложить несколько вариантов по совершенствованию управления финансами на предприятии. Предлагаются следующие действия для улучшения финансового положения хозяйствующих субъектов (рис.).



Механизмы совершенствования управления финансами

Согласно финансовому механизму совершенствование управления финансами предприятия может быть достигнуто посредством:

- создания организационных структур, обеспечивающих принятие и реализацию управленческих решений по формированию и использованию прибыли;

- внедрения и разработки целенаправленной политики управления прибылью;

- осуществления анализа различных аспектов формирования и использования прибыли;

- осуществления эффективного контроля над принятыми решениями в области формирования и использования прибыли [8].

При этом рекомендованная структура должна способствовать реализации ключевых функций управления прибылью, которые работают на достижение его главной цели – обеспечение максимизации благосостояния собственников предприятия.

Не менее важными факторами, влияющими на величину доходности предприятия, являются изменения объема производства и реализованной продукции. Чем больше объем реализации, в конечном счете, тем больше прибыли получит предприятие, и наоборот [9].

Падение объема производства при нынешних экономических условиях, не считая ряда противодействующих факторов, как, например, роста цен, неизбежно влечет сокращение объема прибыли. Отсюда вывод о необходимости принятия неотложных мер по обеспечению роста объема производства продукции на основе технического его обновления и повышения эффективности производства. В свою очередь, совершенствование расчетно-платежных отношений между предприятиями будет способствовать улучшению условий реализации продукции, а следовательно, росту прибыли.

Таким образом, рассмотрев основные проблемные вопросы формирования и использования финансовых ресурсов, можно сделать вывод, что именно комплексный подход к проблеме управления и снижению дебиторской задолженности является залогом успешной реализации стратегии финансового менеджмента в целом.

### **Библиографический список**

1. Балабанов, И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом. – Москва 2013. – 384 с.
2. Русак, Н.А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования. – Москва 2011. – 278 с.
3. Этрилл, П. Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов / П. Этрилл, Э. МакЛейни; Пер. с англ. В. Ионов. - Москва 2012. - 648 с.
4. Бланк, И.А. Финансовый менеджмент. - Киев 2012. - 523 с.
5. Бригхем, Ю., Гапенски, Л. Финансовый менеджмент: Полный курс: В 2-х т./ Пер. с англ. под ред. В.В. Ковалева. СПб. 2014. Т.1. - 497 с.
6. Ван Хорн, Джеймс К. Вахович. Основы финансового менеджмента: Пер. с англ. - 11 - е изд. - Москва 2015. - 992 с.

7. Брусов, П. Н. Финансовый менеджмент. Финансовое планирование : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / П. Н. Брусов, Т. В. Филатова. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2013. – 232 с.

8. Варламова, М.А. Финансовый менеджмент: учебное пособие / М.А. Варламова. – М.: Дашков и Ко, 2014. – 304 с.

9. Гаврилова, А.Н. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие для Вузов / А.Н. Гаврилова, А.А. Попов. – М.: Проспект, КноРус, 2015. – 597 с.

10. Кандрашина, Е. А. Финансовый менеджмент : учебник для студентов бакалавриата ВПО, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / Е. А. Кандрашина. – Москва : Дашков и К, 2013. – 220 с.

УДК 336

## ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**А. П. Отто,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена изучению основных особенностей функционирования и развития, а также исследованию целей, задач и методов государственного регулирования рынка ценных бумаг. Особый акцент сделан на изучение подходов государственного регулирования, в частности, использование государством законодательных и нормативных актов, а также через контрольную деятельность государственных органов регулирования рынка ценных бумаг.

*Ключевые слова:* ценная бумага, акция, облигация, рынок ценных бумаг, государственное регулирование рынка ценных бумаг, эмиссия ценных бумаг, эмитент.

## FEATURES OF STATE REGULATION OF THE SECURITY MARKET IN MODERN CONDITIONS

**A. P. Otto,  
Omsk humanitarian Academy**

Article is devoted to the study of the main features of functioning and development, and also a research of the the goals, objectives and methods of state regulation of the security market. The particular emphasis is placed on studying of approaches of state regulation, in particular, use by the state legislative and regulations, and also through control activities of state bodies of regulation of the security market.

*Keywords:* security, share, bond, security market, state regulation of the security market, issue of securities, issuer.

В качестве основы функционирования рынка ценных бумаг следует рассмотреть свободное обращение акций, облигаций и других видов ценных бумаг.



Ценная бумага, согласно определению законодательства Республики Казахстан, представляет собой документ установленной формы, которая содержит реквизиты, определяющие имущественные права ее собственника, который может предъявить права или осуществить передачу прав на имущество [1, с. 78].

Ценные бумаги являются неотъемлемым атрибутом современной экономики и рыночных отношений. Данный вид документов используется в качестве платежных средств в процессе расчетных отношений, в том числе как кредитные свидетельства и документы [3, с. 122]. Ценные бумаги используются при передаче прав на те или иные товары и недвижимое имущество, в качестве залога и при формировании капитала компаний, а также в других операциях. Использование ценных бумаг способствует ускоренному обороту и оптимизации расчетов между субъектами рыночных отношений, а также вовлечению в процесс кредитно-денежных отношений и торговые операции широких слоев населения [4, с. 96]. В целом, внедрение ценных бумаг способствует оптимизации платежных процессов и содействует повышению эффективности функционирования каналов снабжения и сбыта самых различных компаний в условиях рыночной экономики.

Ценная бумага в условиях развитого фондового рынка – это устойчивое средство платежа, которое удостоверяет имущественное право или обязательство организаций, которые их выпускают по отношению к владельцу ценных бумаг.

Ценная бумага может рассматриваться в качестве особого товара, при том, что в материальном смысле товаром она не является, а также в качестве услуги или обязательства. Ценность ее на рынке обусловлена теми правами, которые получает владелец ценной бумаги.

Эмиссия и размещение ценных бумаг в Республике Казахстан осуществляется Министерством финансов или Национальным банком Республики Казахстан.

Согласно определению, данному Законом РК «О рынке ценных бумаг», акция – это эмиссионная ценная бумага, являющаяся свидетельством уплаты доли в капитал акционерного общества. Акция обеспечивает гарантию права ее собственника на участие в распределении прибыли компании, которую он может получать как акционер, а также на долю активов акционерного общества в случае его банкротства [4, с. 192]. Акция может быть выпущена исключительно негосударственными компаниями и не имеет ограниченного срока обращения.

Облигация – это ценная бумага, являющаяся свидетельством займа со стороны владельца облигации (кредитора) и заемщика (эмитента). Выпуск или эмиссия ценных бумаг фиксирует права их владельцев на получение от эмитента номинальной стоимости с учетом процента вознаграждения либо с учетом оговоренных условий, гарантируемых

удовлетворение интересов держателей облигаций. Облигация является одним из инструментов привлечения денежных средств государством и представляет собой долгосрочное обязательство [4, с.160].

Ценные бумаги находятся в свободной котировке, то есть в обращении на рынке ценных бумаг.

Рынок ценных бумаг представляет собой сектор финансового рынка, который предназначен для обращения, то есть купли и продажи ценных бумаг субъектами рынка. При этом продаются и покупаются разные виды ценных бумаг, выпущенных (эмитированных) хозяйствующими субъектами и государством [5, с.160].

Регулирование рынка ценных бумаг осуществляется органами или организациями, уполномоченными на выполнение функций регулирования. Следует различать:

- государственное регулирование рынка, которое предполагает контроль рынка со стороны государственных органов, обладающих необходимой компетенцией и уполномоченных к осуществлению функций регулирования;

- регулирование профессиональными участниками рынка ценных бумаг или саморегулирование рынка;

- общественное регулирование, то есть контроль ситуаций на рынке ценных бумаг посредством воздействия на субъектов рынка через общественные организации и общественное мнение [2, с. 81].

Рассмотрим основные цели регулирования рынка ценных бумаг:

- поддержание порядка и оптимальных условий для функционирования рынка ценных бумаг;

- гарантия соблюдения прав субъектов рынка ценных бумаг и пресечение недобросовестной конкуренции, мошенничества и финансовых махинаций;

- соблюдение условий рыночного ценообразования с учетом законов спроса и предложения;

- развитие эффективного рынка, который сможет обеспечивать свободу предпринимательской деятельности и достойное вознаграждение за предпринимательский риск;

- учет возможного воздействия социально-экономических, политических и социокультурных факторов на рынок ценных бумаг;

- воздействие на рынок с целью достижения каких-то общественных целей (повышения темпов роста экономики, снижения безработицы) [3, с.58].

Цели регулирования реализуются посредством:

- корректировки нормативно-правовой базы рынка ценных бумаг, то есть посредством разработки новых законодательных актов, вынесения актов и постановлений, совершенствования правил, которые способствуют повышению стандартов функционирования рынка ценных бумаг;

– совершенствования системы критериев отбора профессиональных участников рынка;

– разработки системы контроля за выполнением норм законодательства субъектами рынка ценных бумаг, которое осуществляют компетентные уполномоченные государственные органы [4, с. 208].

С точки зрения организационного устройства, государственное регулирование представляет собой сложную многоуровневую систему органов регулирования и надзора: государственных органов и саморегулируемых организаций профессиональных участников рынка ценных бумаг, которым государство делегирует определенные права. Эти органы могут функционировать на национальном, межрегиональном, региональном и муниципальном уровнях.

Система государственного регулирования рынка ценных бумаг включает:

- государственные и иные нормативные акты;
- государственные органы регулирования и контроля.

Формы государственного регулирования: административное или прямое, экономическое или косвенное.

Прямое или административное регулирование рынка ценных бумаг со стороны государства осуществляется путем:

- установления обязательных требований к деятельности эмитентов, профессиональных участников рынка ценных бумаг и ее стандартов;
- регистрации выпусков эмиссионных ценных бумаг и проспектов эмиссии и контроля за соблюдением эмитентами условий и обязательств, предусмотренных в них;
- лицензирования деятельности профессиональных участников рынка ценных бумаг;
- создания системы защиты прав владельцев и контроля соблюдения их прав эмитентами и профессиональными участниками рынка ценных бумаг;
- запрещения и пресечения деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность на рынке ценных бумаг без соответствующей лицензии.

Косвенное, или экономическое, управление рынка ценных бумаг осуществляется государством через находящиеся в его распоряжении экономические рычаги и капиталы:

- систему налогообложения;
- денежную политику;
- владение государством пакетов акций в корпорациях.

В мире известны различные подходы к организации государственного регулирования рынка ценных бумаг:

– система прямого правительственного регулирования (Ирландия, Нидерланды, Португалия);

- система контроля со стороны органов, регулирующих финансовую и банковскую систему (Бельгия, Дания, Япония);
- система контроля через специальную организацию (США, Великобритания, Италия, Франция, Испания);
- смешанные модели.

В зависимости от специфики деятельности различных участников рынка органами государственного регулирования применяются:

– методы функционального регулирования. Эти методы регулирования связаны с установлением правил совершения определенных операций для защиты интересов инвесторов и применяются на рынке ценных бумаг в тех случаях, когда совершение операций профессиональными участниками рынка ценных бумаг, эмитентами может привести к нарушению прав инвесторов. Эти методы регулирования обеспечивают поддержание качественных и технических параметров рынка ценных бумаг и применяются с целью обеспечения ликвидности ценных бумаг, предотвращения системных кризисов, которые могут быть вызваны сбоями в работе клиринговых и расчетных систем;

– методы технического или институционального регулирования. Эти методы регулирования связаны, прежде всего, с регулированием финансового положения конкретных финансовых институтов, качеством управления ими и направлены на предупреждение финансовой несостоятельности объектов регулирования (например, установление требований к размеру собственных средств участников, регулирование структуры активов и пассивов, ограничение или запрещение участия в рискованных операциях и др.). Методы институционального регулирования применяются на рынке ценных бумаг в тех случаях, когда специфика конкретных видов профессиональной деятельности делает необходимым контроль за финансовым положением участников для защиты интересов инвесторов и других субъектов рынка (например, депозитарная и расчетно-клиринговая деятельность) [5, с.309].

Государственное регулирование рынка ценных бумаг включает в себя: деятельность органов контроля и надзора; законодательно-правовое регулирование; механизм непосредственного регулирования рынка ценных бумаг [3, с.118].

Государственная политика по развитию фондового рынка, регулированию и надзорные функции на нем закреплены за следующими государственными органами:

Высший уровень:

- Парламент – принимает законы, по которым работают и функционируют все участники рынка ценных бумаг.
- Президент – задает вектор развития финансового сектора (фондового рынка).

– Правительство – выпускает Постановления, Указы по развитию финансового сектора, в том числе рынка ценных бумаг [2, с.110].

На уровне министерства и ведомств:

– Министерство финансов выпускает государственные ценные бумаги и регулирует их обращение.

– Национальный банк, кроме выпуска ценных бумаг, в лице своего подразделения – Комитета по контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций Национального Банка Республики Казахстан выполняет функции, направленные на регулирование рынка ценных бумаг:

1) принятие нормативно-правовых актов по вопросам государственного регулирования рынка ценных бумаг;

2) признание активов финансового рынка ценными бумагами;

3) установление условий и порядка выпуска, обращения и погашения негосударственных ценных бумаг, производных ценных бумаг и их государственную регистрацию;

4) ведение Государственного реестра эмиссионных ценных бумаг и реестра лицензий и разрешений на осуществление деятельности на рынке ценных бумаг;

5) определение условий и порядка выдачи лицензий по видам деятельности на рынке ценных бумаг [1, с.82].

Таким образом, государственное регулирование рынка ценных бумаг является неотъемлемым элементом государственного управления и одним из рычагов управления финансовыми рынками.

### **Библиографический список**

1. Арыстанов, А.К. Региональный финансовый центр города Алматы: Монография. – Алматы: ИД «Жибек жолы», 2011. – 168 с.

2. Арыстанов, А.К. Рынок ценных бумаг: Учебное пособие для студентов. – Алматы: ИД «Жибек жолы», 2014. – 244 с.

3. Брокеры и регистраторы на рынке ценных бумаг. Пособие для подготовки специалистов к государственной аттестации. Коллектив авторов. Алматы: Информационное агентство финансовых рынков «ИРБИС», 2010. -342 с.

4. Искаков, У.М., Бохаев Д.Т., Рузиева Э.А. Финансовые рынки и посредники: Учебник. – Алматы: Экономика, 2012. – 298 с.

5. Серкебаева, Р.К. Фондовые рынки и биржевое дело: Учебник. – Алматы: Принт-С, 2011. – 395 с.

## УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМНОЙ СЕМЬИ ДЛЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ

**Ю. Н. Панькина,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассматриваются условия и порядок оформления документов для принятия пожилого человека или инвалида в семью.

*Ключевые слова:* приемная семья, социально-психологическая поддержка пожилого человека, условия для создания приемной семьи.

## THE CONDITIONS AND ORDER OF REGISTRATION OF THE ADOPTIVE FAMILY FOR THE ELDERLY AND DISABLED

**Y. N. Pankina,  
Omsk humanitarian Academy**

The article deals with the conditions and the procedure for making an elderly person or a disabled person in the family.

*Keywords:* foster family, socio-psychological support of the elderly person, the conditions for the creation of the foster family.

Для решения проблемы социальной защищенности граждан пожилого возраста требуются активное участие гражданского общества, а также постоянный поиск новых форм социального обслуживания. Пожилые люди – это значительная часть населения, имеющая большой жизненный и трудовой опыт и знания, которые представляют огромную ценность для общества и его успешного развития. Приемная семья является новой технологией социального обслуживания населения. Ее внедрение способствует решению некоторых личностных и социальных проблем людей старшего поколения.

Приемная семья предоставляется одиноким гражданам пожилого возраста и инвалидам, частично или полностью утратившим способность к самообслуживанию и нуждающимся в постоянном уходе и заботе. Основные задачи этого вида социального обслуживания – создание семейного окружения для гражданина, психологическая реабилитация личности и оказание социально-бытовых услуг. Семья, в том числе и приемная, оказывает эмоциональную поддержку, информационное содействие, моральное содействие пожилому человеку или инвалиду другими членами семьи, а также организацию повседневной индивидуальной деятельности. Благодаря социально-психологической поддержке у пожилого человека возникает чувство защищенности, появляется понимание того, что негативные чувства, испытываемые им в процессе старения, нормальны и естественны, так как соответствуют его возрастным особенностям. «Семья принимает к себе

пожилого человека, который выступает для нее хранителем нравственных ценностей, народных традиций, жизненного опыта поколений, – считает И.А. Костюк, – так социальная действительность преломляется на уровне отдельно взятой личности» [1, с. 62].

На настоящий момент на территории Москаленского района Омской области функционируют четыре приемных семьи, в которых проживают четыре гражданина (два пенсионера и два инвалида), трое из них раньше находились в доме-интернате ГЦ «Куйбышевский». Все приемные семьи проживают на территории сельских поселений.

Основными условиями для создания приемной семьи является:

- возраст помощника не более 65 лет,
- совместное проживание помощника и подопечного в целях оказания подопечному помощи в удовлетворении его основных жизненных потребностей (приготовление пищи, оказание помощи в соблюдении правил гигиены, содержание в чистоте предметов одежды, обуви, белья и другие услуги),
- наличие не менее 8 квадратных метров общей площади на одного человека, проживающего в жилом помещении, являющемся местом совместного проживания помощника и подопечного,
- согласие всех несовершеннолетних членов семьи помощника на проживание у них пенсионера или инвалида,
- отсутствие у помощника и совместно проживающих с ним членов его семьи заболеваний, представляющих опасность для окружающих, в том числе психических расстройств и расстройств поведения,
- отсутствие у подопечного медицинских противопоказаний в предоставлении социальных услуг в стационарной форме,
- отсутствие у помощника и совместно проживающих с ним членов его семьи судимости за умышленные преступления против жизни и здоровья граждан,
- неполучение помощником ежемесячной компенсационной выплаты по уходу за нетрудоспособными гражданами в отношении подопечного,
- добровольный отказ подопечного от предоставления социальных услуг в стационарной форме в государственных стационарных учреждениях социального обслуживания Омской области.

В приемную семью могут взять граждан пожилого возраста или инвалидов первой или второй группы, которые на момент обращения помощника с заявлением о создании приемной семьи проживают в стационарных учреждениях либо стоят в очереди на помещение в такое учреждение и у которых отсутствуют близкие родственники (или получено их согласие). Порядок предоставления государственной услуги «Предоставление ежемесячной выплаты лицам, осуществляющим уход за гражданами пожилого возраста, инвалидами I, II группы и совершеннолетними недееспособными гражданами». Заявителями данной услуги являются лица, осуществляющие уход за одиночками или одиноко проживающими гражданами пожилого возраста (мужчины

старше 60 лет, женщины старше 55 лет), инвалидами 1, 2 группы, нуждающимися в постоянном или временном уходе в связи с частичной или полной утратой возможности самостоятельно удовлетворять свои основные жизненные потребности (далее – подопечные).

Для предоставления государственной услуги заявитель обращается в территориальный орган по месту жительства с заявлением, к которому заявителем прилагаются:

1) документы, удостоверяющие личность и место жительства (предполагаемое место жительства) заявителя и подопечного;

2) документы, подтверждающие состав семьи заявителя;

3) медицинское заключение, подтверждающее факт отсутствия заболеваний, предусмотренных частью четвертой статьи 15 Федерального закона «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», у заявителя, членов его семьи (в случае совместного проживания членов семьи с подопечным) и подопечного;

4) документы, подтверждающие правовые основания пользования жилым помещением, являющимся местом совместного проживания (местом предполагаемого совместного проживания) подопечного и заявителя;

5) письменный отказ подопечного от стационарного социального обслуживания в государственных стационарных учреждениях социального обслуживания Омской области;

6) письменное согласие на совместное проживание с подопечным всех совершеннолетних членов семьи заявителя, в том числе временно отсутствующих (в случае совместного проживания с подопечным), а также письменное согласие наймодателя на вселение подопечного и заявителя, если жилое помещение по месту их совместного проживания предоставлено по договору социального найма;

7) справка, подтверждающая факт установления инвалидности (в отношении гражданина, признанного инвалидом);

8) копия договора банковского счета или иного документа, содержащего реквизиты банковского счета (при желании заявителя получать ежемесячную выплату через кредитную организацию);

9) справка о наличии (отсутствии) у заявителя, членов его семьи (в случае совместного проживания членов семьи с подопечным) судимости за умышленное преступление против жизни и здоровья граждан, выдаваемая в соответствии с федеральным законодательством;

10) справка о неполучении заявителем, подопечным ежемесячной компенсационной выплаты, назначенной в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 года № 1455 «О компенсационных выплатах лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами», выдаваемая отделением ПФР по месту жительства заявителя, по месту выплаты пенсии подопечному.



Регистрация заявления и прилагаемых документов, представленных заявителем в территориальный орган осуществляется на личном приеме.

Результатом предоставления государственной услуги являются:

1) решение о назначении ежемесячной выплаты и предоставление ежемесячной выплаты;

2) решение об отказе в назначении ежемесячной выплаты.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении (отказе в назначении) ежемесячной выплаты путем подписания распоряжения территориального органа о назначении (отказе в назначении) ежемесячной выплаты; подписывает договор (в случае принятия решения о назначении ежемесячной выплаты) или уведомление об отказе (в случае принятия решения об отказе в назначении ежемесячной выплаты).

Государственная услуга предоставляется в следующие сроки:

1) принятие решения о назначении (отказе в назначении) ежемесячной выплаты осуществляется в течение 3 рабочих дней со дня поступления заявления по утвержденной форме и необходимых документов;

2) заключение договора об организации приемной семьи (далее – договор) по утвержденной форме с заявителем и подопечным осуществляется в течение 3 рабочих дней со дня принятия решения о назначении ежемесячной выплаты;

3) направление мотивированного отказа заявителю по адресу, указанному им в заявлении, осуществляется в течение 3 рабочих дней со дня принятия территориальным органом решения об отказе в назначении ежемесячной выплаты;

4) предоставление территориальным органом ежемесячной выплаты осуществляется не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который предоставляется ежемесячная выплата.

Размер выплаты, предоставляемой лицам, осуществляющим уход за одинокими или одиноко проживающими гражданами пожилого возраста (мужчины старше 60 лет, женщины старше 55 лет), инвалидами II группы, составляет 9580 рублей в месяц, инвалидами I группы – в размере 12774 руб. в месяц.

В практике работы с приемными семьями встречались случаи корыстного отношения опекунов, когда единственной целью создания приемной семьи являлось получение выплаты. Опекуны и подопечные не могут ужиться вместе, возникает непонимание и неприятие. В таких случаях имеют место отказы, когда пожилые люди возвращаются в стационарное учреждение, откуда они были привезены. Хотя такие случаи единичны.

Итак, приемная семья для граждан пожилого возраста рассматривается как форма социального обслуживания, направленная на повышение качества жизни пожилых граждан, проживания их в привычной социальной среде, укрепление традиций взаимопомощи, на профилактику социального одиночества, одновременно являясь альтернативой помещению пожилых людей в стационарные учреждения социального обслуживания.

### **Библиографический список**

1. Костюк, И.А. Субъект-субъектные отношения через призму менталитета и душевной жизни человека / И.А. Костюк // Социально-экономические системы: современное видение и подходы: сборник трудов Шестой международной научно-практической конференции. – Омск: НОУ ВПО «СИБИТ», 2011. – С. 61-65.

2. Постановление Правительства Омской области от 5 июня 2013 года № 123-п «О совершенствовании социального обслуживания в Омской области и установлении ежемесячной выплаты ежемесячной выплаты лицам, осуществляющим уход за гражданами пожилого возраста, инвалидами I, II группы и совершеннолетними недееспособными гражданами».

УДК 330.145

## **ПРОБЛЕМА УСКОРЕНИЯ ОБОРАЧИВАЕМОСТИ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Я. С. Пархоменко,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена теме управления оборотным капиталом и путям ускорения оборачиваемости оборотного капитала. В условиях настоящего времени предприятию необходимо проделывать работу над ускорением оборачиваемости своего капитала. Данный процесс снижает потребность в затратах, снижает себестоимость готовой продукции. В противном случае может возникнуть бессистемность в управлении, что провоцирует и многие другие проблемы. Ускорение оборачиваемости оборотных средств способствует их абсолютному и относительному высвобождению из оборота. В статье рассматриваются конкретные пути, возможные для решения вышеуказанного вопроса.

*Ключевые слова:* оборотный капитал, ускорение оборачиваемости, предприятие, финансовые ресурсы.

## **THE PROBLEM OF ACCELERATION OF TURNOVER OF WORKING CAPITAL IN MODERN ENTERPRISES**

**J. S. Parkhomenko,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is dedicated to the topic «Working capital management and the ways of working capital turnover acceleration». The company needs to work on acceleration of its capital turnover in the context of today's situation. Such process reduces the need for expenses and cuts production costs. Otherwise, there might appear unsystematic management, which would lead to many other problems. Acceleration of working capital turnover contributes into its absolute and relative liberation from circulation. Detailed ways for the solution of the above issue are discussed in the article.

*Keywords:* working capital, turnover acceleration, the company, financial resources.

Наличие оборотного капитала (запасов, денежных ресурсов, средств в расчетах), иначе говоря – оборотных активов, является непременным условием

начала и нормального функционирования любого производства и реализации продукции. Их структура, объем и скорость оборота крепко связаны с платежеспособностью предприятия. Рациональность использования оборотных средств оказывает важнейшее воздействие на финансовые итоги его деятельности (прибыль, рентабельность и т. д.).

В нашем столетии форсируются темпы роста величины оборотного капитала. В таких условиях усиливается и значимость проблемы целесообразного управления этими неперенными элементами производства.

Одна из важнейших задач в управлении финансами – минимизировать количество средств, связанных с настоящей деятельностью предприятия, снизить необходимость в оборотном капитале. Этого возможно достичь путем ускорения оборачиваемости, иными словами, через управление временем. Чем быстрее оборотные средства пройдут кругооборот, тем больше продукции получит и реализует предприятие при наличии одной и той же суммы оборотных активов.

Механизм формирования и использования оборотных средств оказывает активное влияние на ход производства, выполнение текущих производственных и финансовых планов. Увеличение объемов производства и реализации продукции, расширение рынков сбыта (сферы обращения капитала предприятия) должны обеспечиваться оборотными средствами разумно и расчетливо, то есть наименьшей величиной оборотных средств. В этом состоит ключевая задача ответственных за планирование и организацию эффективного использования оборотных средств.

Анализ работы, проведенный на многих отечественных предприятиях, позволяет сделать вывод об отсутствии на некоторых из них постоянной системной работы, направленной на оптимизацию структуры, размера и содержания оборотных активов. Нередко именно этим объясняются многие распространенные отрицательные явления в финансах хозяйствующих субъектов, такие как: несвоевременный возврат (невозврат) кредитов, затоваривание и т. п. – так называемые «бюджетные дыры» или мнимая недостаточность оборотных средств.

Бессистемность управления оборотным капиталом провоцирует и многие другие проблемы. Так, при обращении предприятия в такой ситуации в банк за кредитом на пополнение оборотных средств последний должен будет указать на отсутствие оснований удовлетворять заявку. Выделение в данном случае кредита вступит в противоречие с одним из базовых принципов кредитования – целевым характером предоставляемых кредитных ресурсов.

Решение указанных выше проблем позволит добиться оптимального сочетания платежеспособности и рентабельности. Иначе говоря, отвлеченных в оборот средств не должно быть много (часть капитала не будет участвовать в формировании финансовых результатов организации, растут издержки на обслуживание привлеченных средств) и не должно быть мало (торможение оборота средств предприятия, бюджетные прорехи).

Одна из главных целей предприятия в условиях нынешней рыночной экономики – непреклонное следование принципу ресурсосбережения. Главным направлением экономии материальных ресурсов является увеличение выхода конечной продукции из единицы сырья, что зависит от технического оснащения производства, от квалификации кадров, от умелого материального оснащения организации.

Предприятию необходимо работать над ускорением оборачиваемости своего капитала. Это связано с тем, что увеличение числа оборотов ведет либо к росту выпуска продукции, либо к тому, что на этот же объем продукции требуется затратить меньшую сумму оборотных средств (см. рис. 1).

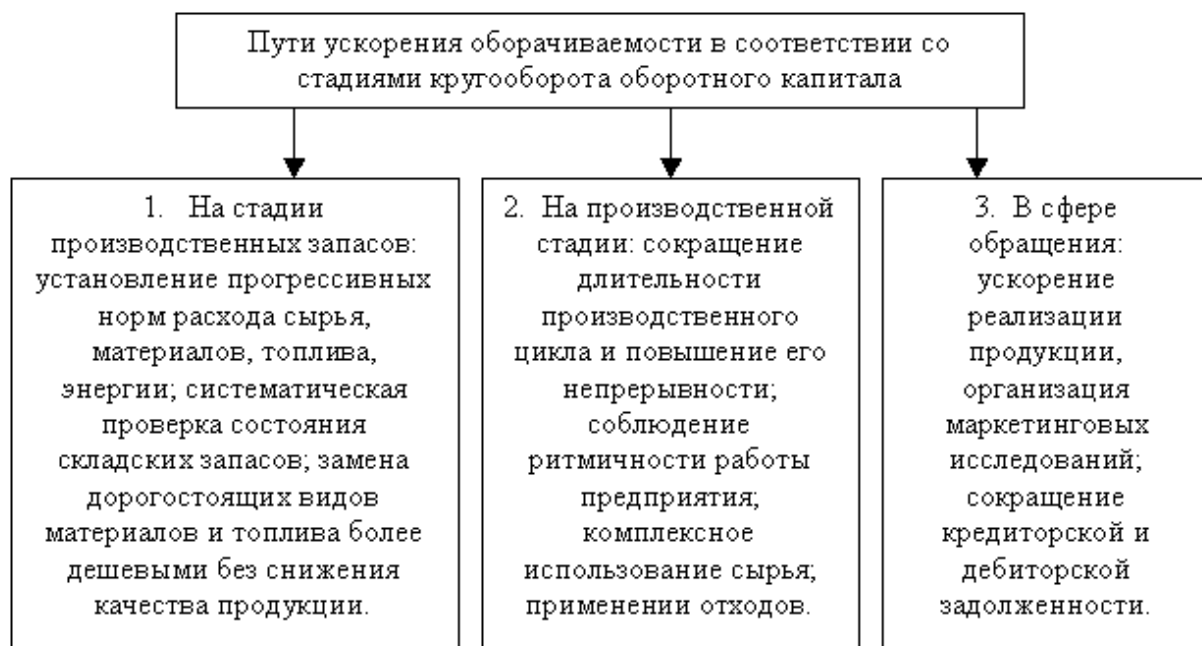


Рис. 1. Пути ускорения оборачиваемости в соответствии со стадиями кругооборота оборотного капитала

Ускорение оборачиваемости оборотных средств содействует их абсолютному и относительному высвобождению из оборота. Под абсолютным высвобождением понимается понижение суммы оборотных средств в текущем году по сравнению с предыдущим годом при увеличении объемов реализации продукции. Относительное высвобождение происходит тогда, когда темпы роста объемов продаж опережают темпы роста оборотных средств. В данном случае меньшим объемом оборотных средств обеспечивается больший уровень реализации. В связи с ростом общего платежного оборота при высокой инфляции абсолютного высвобождения оборотных средств быть не может, поэтому особое внимание уделяется анализу и организации условий для относительного высвобождения ресурсов.

Длительность одного оборота может уменьшаться за счет сокращения производственных запасов, длительности производственного цикла и времени доставки готовой продукции.

Ускорение оборачиваемости оборотных средств снижает необходимость в них, уменьшает себестоимость готовой промышленной продукции, в структуре которой только материальные и приравненные к ним затраты составляют в среднем около 70 %. Увеличение числа оборотов достигается за счет сокращения времени производства и времени обращения. Время производства обусловлено технологическим процессом и характером применяемой техники. Сокращение времени производства в основном происходит за счет внедрения достижений научно-технического прогресса (НТП). Сокращение времени обращения также достигается за счет НТП, включающего развитие специализации и кооперирования, рационализацию межзаводских связей, документооборота, расчетов, усвоение маркетинга и других элементов рыночных отношений.

Компании необходимо вести постоянный поиск резервов роста финансовых ресурсов. Под приростом финансовых ресурсов при этом понимается возникновение любого потенциального источника увеличения чистого денежного потока. Сокращение такого источника называется вложением финансовых ресурсов.

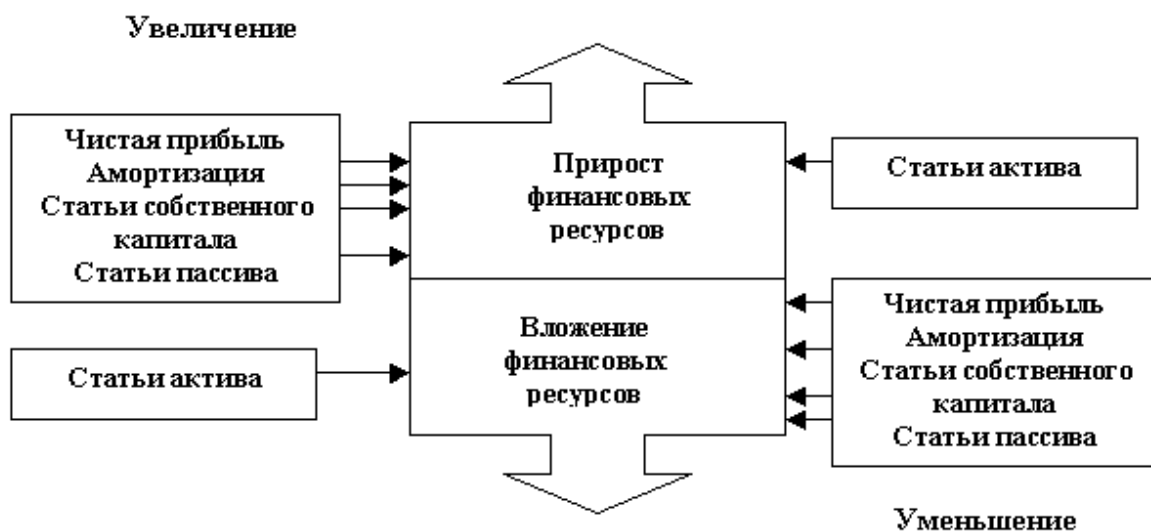


Рис. 2. Направления изменения структуры финансовых ресурсов предприятия

Поиск внутренних резервов как основа повышения эффективности деятельности промышленного предприятия должен базироваться на совершенствовании организации и управления оборотными средствами, что позволит определить возможность их эффективного использования.

В краткосрочном периоде управление оборотными средствами обуславливает максимизацию уровня прибыли и рентабельности предприятия, нивелирование рисков в моделях обеспечения потребности в оборотных средствах, а также эффективность структуры источников их покрытия, что позволит совершенствовать процесс управления оборотными средствами и улучшить результаты функционирования деятельности предприятия в целом.

### **Библиографический список**

1. Тургулова, А.К. Теория и практика финансового менеджмента в Казахстане. – Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2006. – 255 с.
2. Финансы предприятий: Учебник / Под ред. М. В. Романовского. — СПб.: Бизнес-Пресса, 2000.
3. Шеремет, А.Д., Негашев, Е.В. Методика финансового анализа. – М.: Инфра – М., 1999.

УДК 658

## **МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

**А. В. Попелло,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассмотрен комплекс методов материального и нематериального стимулирования, применение которого позволяет организации повышать уровень заинтересованности персонала в результатах работы и лояльность сотрудников, снижать текучесть, улучшать социально-психологический климат в коллективе. В основе мотивации лежит стимулирование персонала к выполнению поставленных перед ним задач и достижению им как личных целей, так и цели всей организации. Правильно разработанная и успешно внедренная система стимулирования приводит не только к увеличению производительности труда и, как следствие, увеличению прибыли компании, но и к удовлетворенности персонала своей работой.

*Ключевые слова:* методы материального и нематериального стимулирования, мотивация, лояльность персонала.

## **INCENTIVES OF THE PERSONNEL**

**A. V. Popello,  
Omsk humanitarian Academy**

In the article the complex of methods of material and moral incentives, the use of which enables the organization to increase the level of employee engagement in work results and employee loyalty, reduce turnover, improve socio-psychological climate in the team. The basis of motivation is the motivation of employees to accomplish tasks and to achieve their personal goals and the goals of the entire organization. Properly designed and successfully implemented a system of incentives leads not only to increased productivity and, consequently, increase profits of the company, but also to staff satisfaction with their work

*Keywords:* methods of material and non-material incentives, motivation, staff loyalty.

Основными направлениями стимулирования является материальное (денежное: оплата труда, участие в капитале и т.д. и неденежное: социальный пакет, оплата путевок и питания и др.) и нематериальное (моральное, стимулирование свободным временем и др.). Человеком в его трудовой деятельности движет не только материальная заинтересованность, но и ряд других

стимулирующих факторов, таких как любовь к делу, увлеченность профессией и т. д. Все это позволяет утверждать, что построение всей стимулирующей системы в организации должно происходить на «социальной» основе, т. е. так, чтобы не только элементарно удовлетворить насущные потребности работника и предоставить ему возможность дальнейшего существования (пусть и безбедного), но и способствовать развитию его личности, прививать гордость за свой труд, а также обеспечивать стабильность организации и способствовать ее дальнейшему росту и расширению [1, с. 301].

Система стимулирования включает два вида стимулирования: материальное и нематериальное. На границе этих двух видов находятся так называемые статусные отличия – те стимулы, которые получает сотрудник, занимающий определенное положение в организации. К такого рода вознаграждениям относятся отдельный кабинет, персональный автомобиль, мобильный телефон и т. п.

Материальное стимулирование, которое регулирует поведение работника на основе использования различных материальных денежных и нематериальных видов поощрений и санкций. Механизм его использования базируется на создании условий для реализации стремления работника удовлетворять свои потребности в деньгах как всеобщем эквиваленте – средстве обмена на самые разнообразные материальные и духовные блага, производящиеся в обществе. Потребление этих благ влечет за собой развитие общества, рост его благосостояния и качества жизни в нем.

В современных условиях все чаще применяются следующие виды материального стимулирования:

- заработная плата – является одной из основных форм стимулирования, которая действительно мотивирует работников, но только в том случае, если она связана непосредственно с результатами труда [2, с.246];

- премиальная система – это оценочная оплата труда на основании количественных показателей, характеризующих качество труда работника за определенный период (в случае магазина рекомендуется брать работу отделов (групп работников) в целом). В качестве примера можно привести премиальные выплаты в связи с увеличением объемов предоставленных кредитов;

- гарантированный (твердый) оклад – стандартная система оплаты труда, при которой должны соблюдаться принципы равенства окладов у сотрудников, занимающих одинаковые должности, с одинаковой выслугой лет;

- участие в прибылях – при использовании системы участия в прибылях устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Из этого фонда поощряются те категории персонала, которые способны реально воздействовать на прибыль организации. Чаще это управленческие кадры, доля которых в данной части прибыли соотносится с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (базовой заработной плате);

- система бонусов – выражается в виде различных выплат из прибыли (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение), это, как правило, годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные со стажем работы и размером получаемой заработной платы. Различают также бонусы за отсутствие прогулов в подразделении, за экспортные заслуги, за выслугу лет, целевые бонусы;

- участие в акционерном капитале – производится на основе покупки акций организации и получения дивидендов: покупка акций работником организации может происходить как на льготной, так и на безвозмездной основе;

- оплата транспортных расходов или прикрепление транспортных средств к руководящим работникам;

- программы медицинского обслуживания;

- обучение сотрудника;

- дополнительные выплаты нерегулярного характера: система формируется в результате неординарных решений руководителя (подарки в честь праздников, денежные вознаграждения сотруднику, признанному лучшим в качестве обслуживания клиентов и т.д.);

- путевки в лечебные учреждения и базы отдыха;

- гибкий график работы;

- оплата различного рода страхования;

- льготы и компенсации – формально не связаны с результатами труда: премия за переход на работу из других организаций; расходы, связанные с переездом, продажей-покупкой квартиры, недвижимости, трудоустройством жены (мужа); премии и другие выплаты, связанные с уходом на пенсию или увольнением;

- системы получения льготного кредита и т. д.

Материальное стимулирование с помощью постоянных стимулов – повышения заработной платы является самым простым способом стимулирования, но работодателю следует помнить, что она имеет краткосрочный эффект.

Вознаграждение должно зависеть от исполнения и даваться по его итогам. Персонал должен видеть четкую взаимосвязь: чем быстрее и качественнее исполнена работа, тем выше будет вознаграждение. Если награда плохо коррелируется с реальными результатами деятельности, уменьшается качество и удовлетворенность трудом, увеличивается количество прогулов, повышается текучесть кадров.

Вознаграждение должно быть справедливым, на практике это означает, что различия в оплате объясняются различиями в опыте и квалификации, способностях, вложенных усилиях. «Уравниловка» способна свести к нулю весь мотивирующий эффект от вознаграждения.

Вознаграждение должно быть адекватным вложенным работником усилиям, достаточным для удовлетворения его потребностей, переплата снижает мотивацию и заставляет «работать спустя рукава». Система распределения материальных стимулов должна быть очевидной, понятной и



ясной для сотрудников. Это правило особенно важно соблюдать, если речь идет о переменных, дополнительных стимулах. Каждый работник должен быть уверен, что его старания и усилия не останутся незамеченными и будут справедливо вознаграждены.

Специалисты выделяют три основных критерия, руководствоваться которыми следует при разработке системы оплаты труда. Во-первых, форма вознаграждения должна максимально соответствовать тому, что работники надеются получить в обмен на свои затраченные усилия. Поэтому главной задачей менеджера является точное определение ожиданий работников. К примеру, надежда на дружелюбные отношения с коллегами не может быть удовлетворена с помощью системы оплаты труда, в то время как ожидания продвижения могут быть удовлетворены, только если создана открытая и логичная система карьерного роста.

Во-вторых, система оплаты труда должна быть понятна, не вызывать у работников недоверия. Учитывая эти общие положения, на которых строится система оплаты труда, менеджер должен определить детали и специфические аспекты на основе задач, решаемых при помощи материального стимулирования.

Система материального стимулирования на предприятии должна быть реализована таким образом, чтобы каждый сотрудник четко понимал: его производительный и эффективный труд гарантирует ему повышение качества жизни. Часто финансовая мотивация не дает нужного результата, поскольку многие работающие выплачивают кредиты и ипотеки, копят на приобретение жилья или улучшение жилищных условий и т. п. В таких случаях увеличение количества денег все равно никак не сказывается на улучшении качества их жизни. Для таких категорий сотрудников особенно значимой станет мотивация с помощью нефинансовых методов, которая позволит им ощутить прямую связь между их вкладом в работу и улучшением качества жизни.

При использовании какого-либо вида материального стимулирования необходимо основываться на том, что материальные стимулы труда для разных людей сугубо индивидуальны и материальное стимулирование для некоторых людей не является мотивацией вообще.

Существуют различные подходы к классификации видов стимулирования. Так, Т. И. Захарова и С. В. Гаврилова выделяют стимулы в зависимости от потребностей (материальные денежные и неденежные) и нематериальные (неэкономические), в зависимости от направленности (поощряющие и блокирующие), в зависимости от интересов (индивидуальные, коллективные, общественные). При этом в качестве нематериальных стимулов выделены социальные, моральные, творческие и социально-психологические. Однако стоит отметить, что эта классификация содержит не конкретные методы нематериального стимулирования, а направления, и в качестве практического инструмента ее применение затруднительно.

Далее рассмотрим понятие нематериального стимулирования.

Наиболее полное раскрытие понятия нематериального стимулирования представлено у А. Я. Кибанова, И. А. Боткаевой, Е. А. Митрофановой, М. В. Ловчевой в работе «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», где отмечено, что «нематериальный стимул» объединяет в себе все то, что, отразившись в чувствах человека, реально затрагивает интересы и потребности. Нематериальное стимулирование базируется на знании психологических основ поведения человека в труде и понимании значимости трудовой деятельности в удовлетворении высших потребностей человека. В качестве потенциальных нематериальных стимулов могут рассматриваться все имеющиеся в распоряжении субъекта управления моральные, нравственно-психологические, социальные и организационные ценности, которые являются адекватными и социально обусловленными потребностям личности.

Рассмотрим особенности нематериального стимулирования персонала.

Целью нематериального стимулирования является повышение интереса работника предприятия к выполнению служебных обязанностей, что, в свою очередь, влияет на увеличение производительности труда и дохода организации.

Проблема нематериального стимулирования коллектива успешно решалась еще в «дореволюционный» период с помощью различных соцсоревнований, досок почета, награждений передовиков, культурно-массовых мероприятий. Все эти способы в том или ином виде используются и сегодня: бесплатные для сотрудников спортивные, культурные мероприятия, награды и призы по результатам соревнований между отделами и подразделениями [7, с. 128–129].

В качестве еще одной особенности нематериального стимулирования следует отметить, что для предприятия «нематериальное» не означает «бесплатное», поскольку затраты требуют и корпоративные мероприятия, и любые виды поощрений: устная похвала сотрудника в присутствии его коллег, конкурс «Лучший работник месяца», доска почета, награждение грамотами и отличительными знаками (например, в некоторых предприятиях приклеивают на мониторы передовых сотрудников знак отличия) [12, с. 115].

В то же время спецификой нематериального стимулирования следует считать сложности измерения. За меры нематериального стимулирования можно принять такие категории, как лояльность к компании, уровень мотивации, желание работать, фон настроения на рабочем месте, уровень идентификации себя с брендом компании др. [11].

Таким образом, можно заключить, что нематериальное стимулирование является неотъемлемым компонентом современных практик управления предприятием, обеспечивающим его общую эффективность. Это подтверждается и результатами исследований, проведенных компанией Kelly Services, согласно которым в условиях кризиса 44% компаний дополнительно мотивируют персонал, используя возможности нематериального стимулирования [13].

Согласно классификации М. А. Рябовой, методы нематериального стимулирования делятся на индивидуальные и коллективные [12, с. 114]. К первым будут относиться благодарственные письма, грамоты и значки, ко вторым – конкурсы, доступность информации, сопричастность, корпоративные мероприятия и др.

Если рассматривать конкретные методы нематериального стимулирования, то, по мнению А. Ю. Истратий, Я. К. Фимушкин, среди них на современных предприятиях традиционно применяются [4, с. 207]:

- 1) продвижение по служебной лестнице;
- 2) вручение сувениров, ценных подарков;
- 3) заметки на доске объявлений;
- 4) вручение почетных знаков в присутствии коллег сотрудника;
- 5) статья в информационном бюллетене с фотографией сотрудников;
- 6) предоставление информации о достигнутых результатах высшему руководству;
- 7) участие в технических конференциях;
- 8) благодарности с записью в трудовую книжку и в личное дело работника;
- 9) письмо на дом сотруднику;
- 10) открытки по случаю круглых дат или дня рождения.

Однако методов нематериального стимулирования гораздо больше. Наиболее полной можно считать классификацию методов нематериального стимулирования А. Я. Кибанова. Методы нематериального стимулирования разделены на направления: моральное стимулирование, организационное стимулирование и стимулирование свободным временем.

Моральное стимулирование трудовой деятельности – это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника. Стимулирование такого рода запускает мотивацию, основанную на реализации потребности в передаче и распространении информации о результатах трудовой деятельности, достижениях и заслугах работника перед организацией. Моральное стимулирование осуществляется посредством таких методов, как информирование, корпоративные мероприятия, награждения и регулирование взаимоотношений.

Информирование – это метод, основанный на систематическом обеспечении персонала информацией о поступках, действиях, достижениях какого-либо члена организации, достойных уважения и признательности со стороны других работников [6, с. 291].

В рамках морального стимулирования активно применяется награждение работников. Награждение – метод, отражающий официальный акт общественного признания работника за отличия и достижения в трудовой деятельности. Главная цель награждения – сформировать в коллективе положительное отношение к формам достижений, создать и культивировать

образ желаемого трудового поведения. Стимулируя сотрудников с помощью наград, следует соблюдать принципы:

1) награждение всегда имеет символический смысл, поэтому ценность награды определяется не ее стоимостью, а значимостью для человека;

2) награда носит исключительный характер. Вне зависимости от характера награды, ее могут получить только немногие сотрудники, показавшие очень высокие результаты в работе.

В качестве наград могут быть использованы подарки, сувениры, корпоративные ордена и медали, знаки отличия, выделяющие сотрудника или группу сотрудников по каким-либо признакам (индивидуальные и групповые звания; форменная одежда с элементами иного дизайна, чем у рядовых работников; переходящее знамя; размещение фотографии на доске почета или сайте компании и т. д.), поощрения (санаторно-курортные путевки, билеты на концерт, в театр и пр.) [4, с. 53].

Проведение конкурсов во многом пересекается с предыдущим методом, но если награды могут быть по итогам какого-то периода времени, то конкурсы могут быть краткосрочными и однократными. Конкурсы предполагают те условия победы, которые стимулируют сотрудника к достижению оптимальных для компании результатов. Часто компании проводят конкурсы проектов или усовершенствований, профессиональные конкурсы на выявление лучших работников [3, с. 286].

В качестве способа выделения отличившихся работников используется признание – личное и публичное. Многие компании не ограничиваются лишь устной похвалой. Не считая упоминания в средствах массовой информации и фотографий на видных местах, они пытаются увековечить работу своих сотрудников другими способами. Так, например, в компании Walt Disney Co. применяется следующая практика: на центральной улице парка Disneyland окна кафе посвящают наиболее ценным работникам, а в компании Southwest Airlines выпущен специальный самолет в честь сотрудников компании (внутри аэробуса увековечены их имена). В результате успехи Walt Disney Co. общеизвестны, Southwest Airlines отличается самой низкой текучестью кадров среди подобных компаний [8, с. 300].

Популярным методом морального стимулирования персонала является организация корпоративных мероприятий. Корпоративный праздник – мероприятие, инициируемое компанией, организованное для персонала, посвященное знаменательному событию в жизни организации или общества.

Кроме корпоративных праздников, к известным и популярным методам нематериального стимулирования относят тимбилдинг – мероприятия, направленные на формирование из коллектива сплоченной команды [14].

Регулирование отношений как метод морального стимулирования способствует установлению положительных межличностных и межгрупповых отношений в коллективе, представляющих собой систему моральных установок,

ожиданий и стереотипов, через которые работники воспринимают и оценивают друг друга.

Организационное стимулирование – регулирование поведения работника на основе изменения чувства удовлетворенности трудом.

Вовлечение персонала в процесс управления – это метод организационного стимулирования, предполагающий совместную деятельность персонала на различных уровнях управления – группах, подразделениях, организации в целом.

Таким образом, система участия (партиципативное управление) в настоящее время существует в многообразных формах: от широкого привлечения коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства и управления (Япония) до соучастия в собственности путем приобретения акций собственного предприятия на льготных условиях (США, Англия) [5, с. 281].

Повышение удовлетворенности трудом возможно средствами управления деловой карьерой. С целью повышения трудовой активности в организациях предусмотрены перспективы профессионального и должностного роста. Знание перспективы стимулирует только тогда, когда ее достижение имеет смысл для человека.

Управление деловой карьерой – управление поступательным движением работника по служебной лестнице, связанным с изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей.

Применение метода управления карьерой создает у работника чувство нужности и принадлежности к организации, помогает избавить работника от «перегорания» в должности, а также влияет на содержание работы, повышает лояльность.

Одним из методов организационного стимулирования является введение системы наставничества, которая, во-первых, будет влиять на повышение качества трудовой жизни молодых специалистов и наставников, а во-вторых, снижая затраты на адаптацию новичков, способствовать профессиональному и личностному развитию работников [4, с. 101].

В этот блок входит и приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора (такой вид вознаграждения говорит о высокой оценке его профессиональных качеств и предоставляет ему возможность попробовать свои силы в новом качестве), предложение участвовать в более интересном проекте (для организаций проектного типа), а также возможность использования оборудования компании для реализации собственных проектов [9, с. 24].

Стимулирование свободным временем – это регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости путем предоставления работнику реальных возможностей в реализации профессиональных интересов без ущерба личной жизни. Цель стимулирования свободным временем – поощрение работников за высокую производительность труда и трудовую отдачу.

Предоставление дополнительных дней отдыха – метод стимулирования, состоящий в установлении обязательств работодателя по поощрению сотрудников дополнительным нерабочим временем, однократно или с установленной продолжительностью и периодичностью (дополнительный день отдыха, дополнительный отпуск, творческий отпуск).

Гибкий режим рабочего времени – организация рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени [10, с. 40].

Таким образом, существует целый комплекс методов материального и нематериального стимулирования, применение которых позволит организации повысить уровень заинтересованности персонала в результатах работы и лояльность, снизить текучесть, улучшить социально-психологический климат в коллективе. Применение большинства методов нематериального стимулирования не несет затрат организации, но при этом эффект от них долгосрочен и сказывается на результатах работы организации.

### **Библиографический список**

1. Волковицкая, Г. А. Система Стимулирования персонала как объект социологии управления / Г. А. Волковицкая // Вестник ТГУ. - 2012.- № 4 (108). - С. 300-304.
2. Гаврилова, С. В. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методический комплекс / С. В. Гаврилова. - М.: Евразийский открытый институт, 2010. - 264 с.
3. Иванова, С. В. Кандидат. Новичок. Сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике / С.В. Иванова. - М.: Эксмо, 2008. - 304 с.
4. Истратий, А. Ю., Фимушкин, Я. К. Проблемы формирования и развития систем нематериального стимулирования персонала промышленных организаций / А. Ю. Истратий, Я. К. Фимушкин // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». - 2014.- №2. - С. 98-102.
5. Каминская, К. Р. Повышение социально-экономической результативности предприятия путем совершенствования системы материального и нематериального стимулирования персонала / К. Р. Каминская // Теория и практика общественного развития. – 2012. - № 4. - С. 279-281.
6. Кибанов, А. Я., Боткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.
7. Маврушкина, О. А., Яшина, В. Н. Эффективные методы нематериальной мотивации персонала / О. А. Маврушкина, В. Н. Яшина // Теоретические и практические аспекты современной науки. - 2014. - № 5-5. С. 127-129.
8. Матяш, С. А. Зарубежная практика применения инновационных нематериальных методов стимулирования персонала / С. А. Матяш // Материалы Афанасьевских чтений. - 2011. - №9. - С. 299-303.
9. Меньшикова, М. А., Афанасьева, Л. А. Совершенствование системы стимулирования труда персонала в обеспечении эффективной деятельности организации / М. А. Меньшикова // Вестник курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2012. - №8. -С. 24-26.
10. Николаев, П. П. Стимулирование персонала в современной организации / П. П. Николаев. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 85 с.

11. Рутицкая, В. Н. Система нематериального стимулирования персонала / В. Н. Рутицкая // HR-Лига, 2014. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.hrliga.com>, свободный.

12. Рябова, М. А. Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий / М.А. Рябова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. - №2. - С. 112-116.

13. Сайт кадрового менеджмента, 2014. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://hrm.ru>, свободный.

14. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации: монография / С. А. Шапиро. - М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с.

УДК 334.02

## СТИЛИ РУКОВОДСТВА: ПОДХОДЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

**А. А. Ремизов,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена подходам отечественных исследователей стилей руководства.  
*Ключевые слова:* стили руководства, подходы стилей руководства.

## STYLES OF THE MANAGEMENT: APPROACHES OF DOMESTIC RESEARCHERS

**A.A. Remizov,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to approaches of domestic researchers of styles of the management.  
*Keywords:* styles of the management, approaches of styles of the management.

Вот уже более полувека в социальной психологии и менеджменте ведется активное исследование феномена стилей руководства. Накоплен огромный эмпирический материал, построено множество теоретических моделей [4]. Многие исследователи находят разные подходы к проблеме и различное количество стилей, которые характеризуют их по разным критериям. Указанные подходы не всегда находятся в зависимости друг от друга. Чаще всего они пересекаются, но, тем не менее, различаются по своим доминирующим идеям [3].

Обобщая изучение стилей руководства, отечественные исследователи различают несколько подходов. Так, у Т. Ю. Базарова можно проследить три подхода: «системный» (изучение особенностей руководства в целостности с учетом особенностей руководителя,

подчиненных и случайных переменных), «бихевиористский» (поведенческий, устанавливающий связи эффективности и поведения руководителя), «личностный» подход (постулирующий связь эффективности деятельности и индивидуальных особенностей субъекта). В. В. Люкин выделяет три стиля, психологическое содержание которых выводятся из: 1) совокупности социально-психологических условий деятельности; 2) совокупности психологических условий субъекта («синтетические теории лидерства»); 3) условий интегральной индивидуальности.

А. Г. Аллахвердян рассматривает многомерно-функциональный подход, при котором стиль трактуется как межличностное взаимодействие в системе отношений «руководитель–подчиненный (группа)», и программно-ролевой подход, где стиль – это «набор взаимно ориентированных ролевых функций». Автор отмечает, что чаще обращается к дихотомическим схемам, а три теоретически постулированных левиновских стиля выстраиваются в трехчленный континуум «директивный–коллегиальный–либеральный». При этом либеральный стиль не выступает как независимое изолированное образование, а является соотносимым с коллегиальным стилем. Р. Л. Кричевский отмечает различие подходов к проблеме, наиболее перспективным считает многомерно-функциональные модели, в частности, вариант, предложенный А. А. Русалиновой [3].

Стиль руководства как многомерное образование рассматривают в своих работах В.Г. Шорин, Г.Д. Горячев, Г.Х. Попов. Они выделяют либеральный, демократический и авторитарный; в то время как А.Г. Ковалев – невмешивающийся, смешанный, демократический и авторитарный; Е.А. Берков – целеполагающий, демократический, авторитарный, либеральный, административный, делегирующий, социально-психологический, контактный, дистанционный.

А. Л. Свенцицкий признает равноценным авторитарный стиль и административный, волевой, директивный и автократический; демократическому – товарищеский, коллегиальный; невмешивающемуся – разрешительный, попустительствующий, нейтральный, анархический, свободный, формальный (и предлагает называть его номинальным).

Ф. Генон считает, что можно акцентировать такие стили, как действенный, пассивный, парадный, волюнтаристский, эффективный и неэффективный, позитивный и негативный, и др. [2]

Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов, несмотря на то, что работали над расширением традиционной стилевой схемы, предлагают 5 стилей руководства: проблемно-организующий, делегирующий, дистанционный, целеполагающий и контактный. Каждый из них соответствующим образом дает представление, по мнению авторов, о личности руководителя и организационных принципах его работы с людьми. Стоит отметить важность умения руководителей использовать разнообразные стили руководства в зависимости от конкретной обстановки.



Семь основных стилей руководства в своих работах выделяют А. Л. Журавлев и В. Ф. Рубахин: либеральный (попустительский), коллегиальный, директивный, коллегиально-либеральный, директивно-либеральный, директивно-коллегиальный и смешанный. Авторы, основываясь на эмпирических материалах, относят к числу наиболее эффективных, с точки зрения продуктивности коллектива и его психологического климата, коллегиальное и смешанное руководство. При этом они отмечают динамический характер стиля руководства.

Л. Д. Кудряшова дает классификацию типов руководителей по группам проблем: «диспетчер», «организатор», «максималист», «формалист», «регламентатор», «объективист», «показушник», «коллегиал».

Г. А. Гребенюк выделяет 5 стилей по их обусловленности индивидуальностью руководителя, например, «стиль № 1»: пассивность, нежелание принимать на себя ответственность, стремление избежать дополнительной работы, формальное отношение к своим обязанностям и сотрудникам.

В. В. Люкин полагает, что основу психологического содержания стиля определяют 4 иерархических свойства интегральной индивидуальности. Наиболее существенными являются индивидуальные, личностные особенности руководителя и социально-психологические характеристики коллектива. Индивидуальные различия в стиле руководства характеризуются своеобразным сочетанием трех групп свойств, относящихся к «когнитивной», «коммуникативной» и «регулятивной» стороне его управленческой деятельности. Личностью не исчерпывается психологическое содержание индивидуального стиля руководства, точно так же и стиль руководства не является абсолютно полным воплощением личности [3].

Н. И. Птаха, И. А. Краснобаева, В. В. Кушнирык выделяют: авторитарный (автократический), демократический, смешанный, строго административный, либеральный, стиль чуткой требовательности, всеохватывающий, невмешивающийся, делегирующий, формально-бюрократический, волюнтаристский, деловой (содержательно-объективный), исполнительский, целепологающий (программирующий), дистанционный, контактный, и шаблонный (стереотипный, крайний вариант – рутинный) [2].

Г. М. Котляровский разделяет два структурных блока в «предпочитаемых» (понятие, активно предлагаемое Е. П. Ильиным) руководителями стилями руководства. Первый блок – это тип общения: невступающий, партнерский (стремление решать сложные вопросы вместе с партнером-подчиненным), субординационный (проявление превосходства над партнером-подчиненным). Второй блок – это тип реакции: пассивный (руководитель не склонен проявлять активность ни в интересах дела, ни в интересах подчиненных), конструктивно-демократичный (стремление совместить интересы деятельности с интересами подчиненных), конструктивно-авторитарный (решение управленческих задач с учетом интересов деятельности, но без учета

интересов подчиненных). Выделенные параметры согласуются с психологическими особенностями руководителей.

К структурно-функциональным можно отнести и работы Б. Б. Коссова, выделяющего в качестве переменного стиля «этапы работы руководителя» (управленческие функции) и его личностно-профессиональные качества. Им были статистически выделены блоки переменных: «престижность»; «эффективность в разных видах деятельности»; «волевые качества»; «особенности познавательной сферы»; «социально-психологические функции и особенности руководителя». Методика самооценки стиля, разработанная автором, позволяет различать эффективных и неэффективных руководителей и делать соответствующие прогнозы.

Исторически более поздние и более сложные схемы Н. В. Ревенко, А. А. Русалиновой, Б. Б. Коссова классифицируются как структурно-функциональные подходы и косвенно отражают выделяемую особенность всех стилей: разделенность, дуальность, расчлененность, оппозицию, дискретность локализацию ресурсов в некотором потенциально едином пространстве взаимодействия субъектов [3].

На сегодняшний день в изучении стилей руководства остаются спорные вопросы классификации и числа стилей, эффективности стиля и возможности их оценки, устойчивость – гибкость (изменение), факторы формирования стиля.

Таким образом, краткий научный обзор теоретических и эмпирических исследований стилей руководства управленческой деятельности показывает, что первоначальная (классическая) схема К. Левина получила значительное развитие и претерпела существенные изменения аналогично анализу различных параметров управленческой деятельности.

Вместе с тем, в современных условиях изменение организационно-экономических условий выполнения совместной трудовой деятельности оказывает существенное влияние на динамику психологических отношений в коллективах. При этом психология непрерывно пополняется новыми данными, формируются новые гипотезы и концепции, которые относятся к области психологического аспекта стилей управления. В новых условиях развивающейся рыночной экономики теоретические концепции, схемы и парадигмы, которые сформировались до настоящего времени, требуют современного подхода с введением в исследования стилей руководства новых психологических параметров, ориентированных на гармоничные межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный» [1].

### **Библиографический список**

1. Бондаренко, М.А. Стиль руководства как предмет психологического исследования // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 2 (45). – С. 218-220.
2. Птуха, Н. И., Краснобаева, И. А., Кушнирык, В. В. Роль личностного потенциала руководителя в формировании стиля управленческой деятельности руководителя [Текст] // Сервис в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 195-206.

3. Толочек, В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ [Текст] / Толочек В.А. – М.: «Институт психологии РАН», 2013. – 320 с.

4. Шарипов, Ф.В. Менеджмент общего и профессионального образования [Текст] / Шарипов Ф.В. [Учеб. пособие]. – М.: Логос, 2014. – 432 с.

УДК 336 (075)

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

**А. И. Ридченко,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассматриваются классификация показателей эффективности инвестиционных проектов (ИП) и общая схема их выбора для принятия оптимальных инвестиционных решений на разных уровнях управления.

*Ключевые слова:* инвестиции, инвестиционный проект, показатели эффективности инвестиций, приведенные затраты, норма дисконта, инвестиционные решения, инвесторы, реципиенты.

## METHODS FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF INVESTMENT PROJECTS

**A. I. Ridchenko,  
Omsk humanitarian Academy**

The article deals with the classification of performance indicators of investment projects (SP) and the general scheme of their choice to make the best investment decisions at different levels of government.

*Keywords:* investments, investment project, investment performance, cast costs, discount rate, investment decisions, investors recipients.

Оценка эффективности инвестиционных проектов (ИП) – необходимая процедура для принятия решения об инвестировании, позволяющая сделать выбор из нескольких альтернатив, оценить приемлемость выбранной альтернативы, а значит, и целесообразность дальнейшей работы над ИП.

Эффективность ИП характеризуется системой показателей, отражающих соотношение результатов и затрат по проекту.

Практика выработала множество показателей эффективности ИП. В целом, показатели можно классифицировать следующим образом (табл.).

## Классификация показателей эффективности инвестиций

Признак	Классификация показателей эффективности (методов оценки эффективности)
По учету фактора времени	Статические (не учитывающие фактор времени)
	Динамические
По задачам, решаемым с помощью показателей эффективности ИП	Показатели абсолютной эффективности
	Показатели абсолютно-сравнительной эффективности
	Показатели сравнительной эффективности

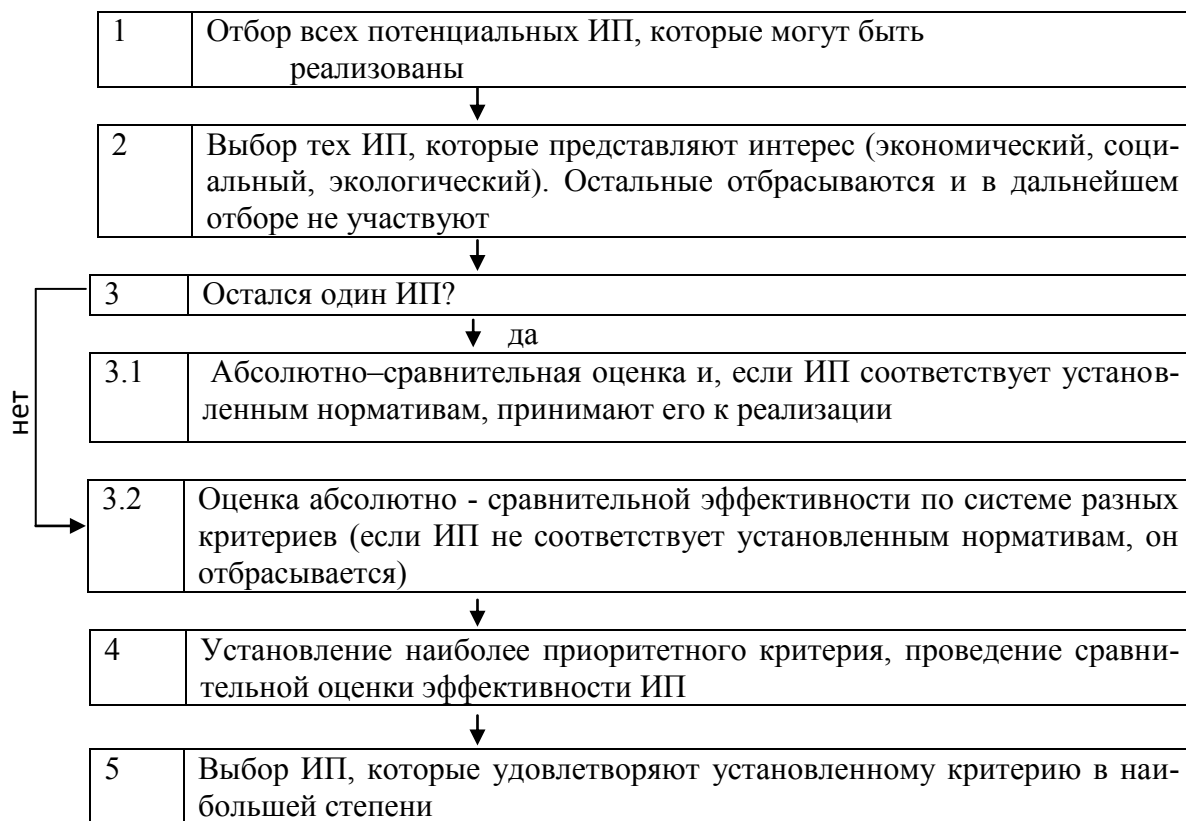
Показатели абсолютной эффективности инвестиций позволяют оценить отдельный ИП с точки зрения его приемлемости (т. е. возможности получения прибыли, дохода, какой-либо другой выгоды).

Так, информация о будущем доходе, который принесет новое дело, позволяет сделать предварительный вывод о том, выгоден ли ИП, много или мало он принесет. Такая оценка позволяет решить, стоит ли вообще браться за реализацию данного ИП. Но она имеет значительный недостаток, поскольку не позволяет принимать окончательного решения, так как нет базы сравнения, нет ориентира. Причем выбор такой базы по большей части прерогатива инвестора. Этот недостаток восполняет абсолютно-сравнительная оценка эффективности ИП.

Абсолютно-сравнительная эффективность – оценка, основанная на сравнении полученного критерия (абсолютной оценки) с нормативом.

Эта оценка очень важна, так как позволяет принимать уверенное решение о приемлемости ИП. В действительности, даже абсолютно-сравнительной оценки иногда оказывается недостаточно, поскольку количество рассматриваемых ИП не ограничивается одним. Поэтому, в силу финансового ограничения или конкуренции по способу достижения заданного результата и других причин, следует решить задачу выбора одного (нескольких) ИП из многих. Как правило, эта задача решается путем сравнения абсолютной эффективности каждого ИП между собой и выбора наилучшего.

Отметим, что в случае необходимости решения задачи сравнительной эффективности следует придерживаться определенной последовательности действий (рис.)



Алгоритм выбора варианта инвестирования из имеющихся альтернатив

Рассмотрим один из основных показателей сравнительной эффективности ИП.

Сумма эксплуатационных расходов и приведенных к годовому исчислению ИП называется приведенными затратами или полными экономическими издержками:

$$Z_{пр} = Э + E * И \rightarrow \min, \quad (1)$$

где  $E$  – норма дисконта.

Итак, этот показатель называют приведенными затратами, поскольку единовременные затраты ( $И$ ) приводят к годовому измерению. Они называются полными экономическими издержками, так как он содержит как явные издержки, подтвержденные бухгалтерскими документами ( $Э$ ), так и скрытые, неявные издержки или «издержки упущенной выгоды» ( $E * И$ ). Поскольку норма дисконта отражает ожидаемую норму прибыли на вложение инвестиций в альтернативный вид деятельности, то произведение нормы дисконта на величину вложенного инвестиций ( $E * И$ ) отражает тот доход, которого инвестор лишается, предпочитая инвестирование в данный ИП рассматриваемой альтернативе.

Из формулы (1) вытекает несколько следствий:

1) если сравниваются между собой варианты, имеющие одинаковые инвестиции, то лучший вариант выбирается по минимуму текущих издержек;

2) если рассматривать варианты с одинаковыми текущими расходами, то лучшим будет вариант с меньшими инвестициями;

3) если среди рассматриваемых вариантов имеется одинаковая часть эксплуатационных расходов и одинаковая часть инвестиционных затрат, то лучший вариант выбирается только по изменяющимся частям Э и И (например, если варианты различаются только материалоемкостью, то определять все эксплуатационные расходы не нужно).

Следует отметить, что возможность использования на практике данных показателей весьма ограничена, и следует учитывать ряд условий:

1) результат, т.е. годовой объем производства, должен быть одинаков как по количеству, так и по качеству (условия сопоставимости вариантов по достигнутому результату);

2) все сравниваемые варианты должны пройти предварительную экспертизу в отношении абсолютной эффективности;

3) годовой объем и качество выпускаемой продукции (выполняемых услуг) по годам жизненного цикла ИП должны оставаться постоянными для полного и объективного сопоставления приведенных затрат;

4) цены на используемые ресурсы должны оставаться неизменными на протяжении всего жизненного цикла ИП, как и годовые величины расходов;

5) горизонт расчета принимается равным бесконечности, а потому не учитывается;

6) норма дисконта остается постоянной в течение всего жизненного цикла ИП.

Таким образом, процесс принятия инвестиционного решения заключается в длительной последовательности взаимосвязанных шагов. Совокупность этих шагов может быть различной для каждого ИП, т. е. каждый ИП требует некоторого изменения направления инвестиционного решения.

Неочевидно, что всегда достигается наилучшая технология принятия инвестиционных решений. Например, расчет издержек по формуле (1) не является полным, так как не включает другие авансированные действующие активы и ресурсы. Поэтому проблема существования оптимальной и универсальной технологий по принятию инвестиционных решений решается исходя из того, как каждый инвестор и реципиент функционируют в определенной производственной или социальной сферах, и каким образом они сталкиваются с инвестиционными проблемами, возникновение которых характерно для деятельности в этих сферах. Поэтому технологии, позволяющие решать эти проблемы наиболее эффективно, будут являться оптимальными для инвесторов, реципиентов и других организаций.

Кроме этого, для принятия оптимального инвестиционного решения необходимо учитывать следующее:

- осуществлять принятие инвестиционных решений наиболее рациональным образом, не делая при этом ненужных, неоправданных шагов;
- предусмотреть все параметры, значимые для принятия эффективных решений;
- осуществлять контроль исполнения инвестиционных решений и вносить в инвестиционные процессы коррективы;
- анализировать и оценивать опыт реализации ИП, делать из этого конструктивные выводы по совершенствованию инвестиционных процессов.

УДК 37.014.544

## ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Р. О. Сазонова,  
Центр развития ребенка – детский сад «Теремок»,  
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г.п. Пойковский**

В России сформирована развитая система дошкольного образования, но в настоящее время ей уделяется недостаточно внимания со стороны государства, отдается предпочтение среднему и высшему звену образовательного процесса. Дошкольное образование является фундаментом последующего развития человека, поэтому ему должно отводиться важное место в современной демографической и социальной политике.

*Ключевые слова:* дошкольное образование, государственное регулирование, финансовое обеспечение, индивидуальный предприниматель.

## PROBLEMS OF STATE REGULATION IN PRESCHOOL EDUCATION

**R. O. Sazonova,  
The center of development of the child – «Teremok» kindergarten,  
Khanty-Mansi Autonomous Okrug, Poykovsky**

In Russia the developed system of preschool education is created, but, now, not enough attention from the state is paid, giving preference to an average and the top management of educational process. Preschool education is the base of the subsequent development of the person therefore the important place in modern population and social policy has to be allocated to him.

*Keywords:* Preschool education, state regulation, Financial security, individual entrepreneur.

Цели данной статьи – рассмотрение государственного регулирования дошкольного образования и разработка мероприятий по совершенствованию дошкольного образования.

Главным показателем развития страны, а также ее конкурентным преимуществом является уровень развития человеческого потенциала, который,

в свою очередь, зависит от состояния институциональных структур системы образования, включая дошкольное, поскольку оно является фундаментом последующего развития человека. Именно в сфере образования находится ключевой источник обеспечения экономического развития страны [3].

Для системы образования характерно наличие конкуренции, которая приводит к изменению запросов и требований развивающегося мира, созданию инноваций, обновлению технологий, к которым необходимо быстро адаптироваться.

Возможность получения качественного образования остается приоритетной жизненной ценностью граждан и фактором, определяющим социальную справедливость и политическую стабильность.

В Российских детских садах осуществляется комплексный уход за детьми. Как ни в одной другой стране, ребенку обеспечиваются не только уход, присмотр, воспитание и обучение, но и питание, медицинское обслуживание. В связи с этим, отечественная система дошкольного образования, по признанию специалистов всего мира, является уникальной. Однако такой спектр услуг требует и значительных затрат [2].

Проблема сохранения сети дошкольных образовательных учреждений остается всегда актуальной для государства на протяжении всего периода социально-политических и экономических преобразований в стране [2].

Исследования психологов и педагогов доказывают значительную взаимосвязь между прохождением ребенком специальных образовательных программ в раннем возрасте и его школьными и последующими образовательными успехами, а также социальной адаптацией, активностью и психологической стабильностью.

Во многих развитых странах, например, в Англии, обязательное образование начинается с пяти лет. В Финляндии принят специальный закон, гарантирующий место в подготовительной группе детского сада или подготовительном классе школы для всех шестилетних детей [5].

В России дошкольное образование не является обязательным, его получение не гарантируется государством. В то же время «обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования и достижение нового современного качества дошкольного образования» определяется как одно из важнейших направлений совершенствования российского образования [5].

Учитывая международный опыт, необходимо отметить, что расширение охвата детей следует отнести к приоритетным направлениям Российской образовательной политики, так как оно способствует выравниванию стартовых условий детей вне зависимости от социального статуса, места проживания, состояния здоровья и национальной принадлежности.

В ряде субъектов Российской Федерации до сих пор очень большие проблемы с обеспечением детей дошкольного возраста местами в муниципальных дошкольных учреждениях. Выходом из сложившейся ситуации,



на мой взгляд, стало бы повсеместное развитие такого понятия, как «семейный детский сад», когда индивидуальный предприниматель или группа неравнодушных и увлеченных людей взяла на себя ответственность за воспитательный процесс дошкольников.

В России нормативно-правовая основа разнообразных форм дошкольного образования была разработана еще в середине 90-х годов. В соответствии с п. 5 ст. 18 Закона Российской Федерации «Об образовании» органы местного самоуправления организуют и координируют методическую, диагностическую и консультативную помощь семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста на дому, но эта норма создания новых, в том числе менее затратных, форм дошкольного образования является неостребованной. Объясняется это недостаточной инициативностью местных администраций, насущной потребностью в специальных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, необходимостью соответствующего программно-методического обеспечения и др. [4], [6].

Предлагаемый механизм развития дошкольного образования предполагает:

- распространение полномочий по финансовому обеспечению дошкольного образования в частных образовательных организациях на индивидуальных предпринимателей за счет включения в список получателей субсидий на возмещение затрат на реализацию программ дошкольного образования, определяемый устанавливаемыми нормативными и правовыми актами субъектов Российской Федерации порядками предоставления субсидий, индивидуальных предпринимателей, реализующих программы дошкольного образования;

- установление дополнительных расходных обязательств по поддержке организации реализации основных общеобразовательных программ и создания условий для осуществления присмотра и ухода у индивидуальных предпринимателей.

Условием полноценной реализации предложенного механизма для индивидуального предпринимателя является установление родительской платы за оказываемые услуги по присмотру и уходу за детьми на уровне не выше среднего размера родительской платы в муниципальном районе (городском округе), в котором они оказывают услуги [1].

В зависимости от возможности установления дополнительного расходного обязательства, определяемого в соответствии с требованиями бюджетного кодекса Российской Федерации, предлагаемый механизм может быть реализован в рамках взаимоотношений между субъектом Российской Федерации и индивидуальным предпринимателем либо в рамках взаимоотношений между тремя участниками: субъект Российской Федерации, муниципальный район (городской округ) и индивидуальный предприниматель.

В рамках соответствующей модели могут быть реализованы следующие представленные механизмы, а также их комбинации:

1. Поддержка предоставления индивидуальными предпринимателями услуг по присмотру и уходу за детьми в «семейных» детских садах.

2. Поддержка предоставления дошкольного образования индивидуальными предпринимателями, организовавшими «семейные» детские сады.

3. Организация предоставления дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, в том числе организованных индивидуальными предпринимателями.

Наличие полномочия субъектов Российской Федерации по финансовому обеспечению получения дошкольного образования в частных образовательных организациях (пункт 6 части 1 статьи 8 ФЗ-273) одновременно с уравниванием в правах индивидуальных предпринимателей и образовательных организаций (часть 2 статьи 21 ФЗ-273) определяет возможность расширения пределов системы дошкольного образования за счет распространения указанного полномочия на индивидуальных предпринимателей [6].

Основными принципами реализации предлагаемого механизма являются:

1. Финансовое обеспечение реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования независимо от поставщика образовательных услуг.

2. Предоставление дополнительной поддержки организации образования и создания условий для осуществления присмотра и ухода за воспитанниками в объеме, обеспечивающем равные условия деятельности для муниципальных образовательных организаций и индивидуальных предпринимателей.

3. Предоставление дополнительной поддержки исключительно при условии наличия дополнительных обязательств индивидуальных предпринимателей по ограничению размера родительской платы.

4. Осуществление контроля за деятельностью индивидуальных предпринимателей с точки зрения обеспечения ими условий реализации программ дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО.

5. Добровольное исключение ребенка, получающего дошкольное образование у индивидуального предпринимателя, из очереди на получение дошкольного образования с сохранением права на восстановление в очереди в случае изменения условий оказания услуг индивидуальным предпринимателем.

6. Дополнительная поддержка индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность самостоятельно (без получения лицензии) в малых группах (от 1 до 6 детей), со стороны ресурсных и/или консультационных центров, обеспечивающих методическое, консультационное сопровождение индивидуальных предпринимателей, психолого-педагогическое сопровождение детей (в том числе психологическую диагностику).

Согласно Федеральному закону ФЗ-273с 1 июля 2012 г. частные школы и детские сады смогут получать государственные субсидии. Средства предназначены для оплаты труда учителей и воспитателей, а также на покупку учебных материалов. Предполагается, что этот шаг

позволит снизить финансовую нагрузку. Однако частный детский сад арендует здание, платит за землю, оплачивает коммунальные услуги, текущий и капитальный ремонт. Кроме того, им необходимо развивать материально-техническую базу, и все это, конечно же, требует дополнительных расходов. Вместе с тем расходы только на аренду составляют до 40 % бюджета «частников». Чтобы рядовые граждане могли позволить себе дать частное образование своим детям, государство должно помочь негосударственным школам и детсадам решить проблему с высокой стоимостью аренды.

Обобщая всё вышеперечисленное, считаю, что более глубокий подход и внимание со стороны властей к проблеме дошкольного образования и поддержке различных форм негосударственных детских садов может стимулировать развитие этих образовательных учреждений, развитие комплексных центров кратковременного пребывания детей и своевременно решить проблему переполненности и нехватки детских садов.

### **Библиографический список**

1. Беляков, С. А. Лекции по экономике образования / С.А.Беляков. – М.: ГУ – ВШЭ, 2012. – 338 с.
2. Болотов, В. А. Система оценки качества российского образования / В. А. Болотов // Педагогика. - 2014. - №1.- С. 22-31.
3. Кузнецов, А.А. Образование как стратегический ресурс развития РФ // Образование в России./ А.А. Кузнецов – 2014 - № 7. – С. 25-28.
4. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении образования детей» от 07.03.1995г. №233 (с изм. и доп. от 01.02. 2012 г.).
5. Токарев, С.П. Основы и особенности дополнительного образования в РФ / С.П. Токарев. - Педагогическое общество России, 2013. – 198 с.
6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

УДК 368.9.06

## **СОЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ В КАЗАХСТАНЕ**

**А. С. Сейлханова,  
Гуманитарно-техническая академия, г. Кокшетау**

Статья посвящена необходимости внедрения Социального медицинского страхования в Казахстане. Внедрение в Казахстане обязательного социального медицинского страхования позволит обеспечить солидарную ответственность государства, работодателей и граждан за здоровье, а также повысить качество и доступность медицинских услуг, в первую очередь, за счет приоритетного развития первичной медико-санитарной

помощи, развития частной медицины и повышения конкуренции между медицинскими организациями.

*Ключевые слова:* социальное медицинское страхование, единая национальная система здравоохранения, Фонд обязательного социального медицинского страхования.

## SOCIAL HEALTH INSURANCE IN KAZAKHSTAN

**A. S. Seylhanova,  
Humanitarian-technical Academy, Kokshetau**

The article is devoted to the necessity of introduction of Social health insurance in Kazakhstan. The implementation of compulsory social health insurance will ensure the joint responsibility of the state, employers and citizens for health, and to improve the quality and accessibility of health services primarily at the expense of priority development of primary health care, development of private medicine and increasing competition between healthcare organizations.

*Keywords:* social health insurance, the unified national health system, the Fund of compulsory social health insurance.

О необходимости внедрения Социального медицинского страхования говорит множество фактов. Демографические изменения могут крайне негативно сказаться на обеспечении граждан страны качественной медицинской помощью. Поэтому необходимость внедрения обязательного социального медицинского страхования в Республике Казахстан определена Планом институциональных реформ «100 конкретных шагов дальнейшего государственного строительства» и Посланием главы государства народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» [1].

Как известно, в 1996 году в Казахстане уже была попытка ввести медицинское страхование.

По данным разработчиков концепции внедрения системы Социального медицинского страхования, опыт создания и причины закрытия предыдущего Фонда были тщательно изучены. Как оказалось, была серьезная неуплата взносов за неработающее население со стороны местных исполнительных органов. В свою очередь, в прошлом вся система здравоохранения столкнулась с большим количеством декларативных обязательств, не обеспеченных финансовыми средствами.

Отсутствовала единая тарифная политика на оказание медицинских услуг. Не было как такового конкурентного рынка поставщиков медицинских услуг, не применялись рыночные механизмы, автономность поставщиков медицинских услуг отсутствовала. Кроме этого, не было подготовленных менеджеров здравоохранения. Все эти факторы привели к тому, что обязательства фонда превысили его возможности, в результате чего он был ликвидирован.

Сегодня для избежания ошибок прошлого предусмотрены четкие механизмы гарантий государства за сохранность активов фонда:

- регулирование деятельности фонда путем установления правительством РК норм и лимитов, обеспечивающих финансовую устойчивость фонда;
- учет всех операций по инвестиционному управлению активами фонда в Национальном Банке;
- проведение ежегодного независимого аудита;
- представление фондом регулярной финансовой отчетности;
- определение правительством перечня финансовых инструментов для инвестирования активов фонда;
- все активы фонда будут храниться на счетах в Национальном банке.

Внедрение в Казахстане обязательного социального медицинского страхования позволит обеспечить солидарную ответственность государства, работодателей и граждан за здоровье, а также повысить качество и доступность медицинских услуг, в первую очередь, за счет приоритетного развития первичной медико-санитарной помощи, развития частной медицины и повышения конкуренции между медицинскими организациями. Кроме того, создание Фонда социального медицинского страхования будет способствовать снижению уровня неформальных платежей.

Основным условием для внедрения обязательного медицинского страхования является создание в стране солидного финансово-экономического фундамента, так как государству с недостаточно развитой экономикой это не под силу. Казахстан в этом отношении занимает хорошие позиции по макроэкономическим показателям, росту ВВП и, что немаловажно, сегодняшний мировой экономический кризис несильно сказался на развитии нашего государства, особенно в вопросах, касающихся социальных гарантий (образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения и др.)

С другой стороны, Казахстан ставит перед собой вполне амбициозные цели: войти в число 30-ти развитых стран мира. А достичь этого без создания современной системы здравоохранения, основанной на новых научных достижениях и технологиях, на современных управленческих подходах, невозможно.

С 2010 года с введением Единой национальной системы здравоохранения Республики Казахстан (ЕСНЗ) были проведены кардинальные преобразования в системе здравоохранения, направленные на улучшение здоровья граждан страны. Все эти меры способствовали повышению престижа казахстанской системы здравоохранения. А коренные преобразования в системе финансирования ГОБМП позволили поднять качество медицинских услуг, приблизив их уровень к международным стандартам. При этом стала возможной реализация прав граждан Казахстана на доступную и качественную медицинскую помощь.

Необходимость введения обязательного медицинского страхования можно объяснить тем, что медицина – очень затратная отрасль, а государство, даже самое экономически развитое, не всегда может в полной мере

обеспечить граждан бесплатной медицинской помощью. Значит, требуется новая модель финансирования. Опыт страховой медицины имеет давнюю историю, и имеются различные ее модели, применяемые в тех или иных странах (бюджетно-страховая, частно-страховая и др). В отличие от других стран, казахстанская медицина на сегодняшний день имеет бюджетную модель с относительно слабыми элементами добровольного медицинского страхования.

Одним из важных направлений страховой медицины будет являться развитие первичной медико-санитарной помощи (ПМСП), в частности, предполагается, что данные услуги сможет получить каждый казахстанец, независимо от региона и места проживания. То есть, решив прийти на первичный прием к врачу, пациент в первую очередь будет уверен, что ему уже на данном этапе окажут квалифицированную медицинскую помощь.

Кроме этого, система медицинского страхования в Казахстане предполагает развитие кадрового потенциала, а это, как вы понимаете, является одной из важных составляющих благополучия в отечественном здравоохранении. К сожалению, мы сегодня вынуждены сталкиваться с нехваткой врачей и медицинских сестер как в Алматы, Астане, так и в регионах.

С 1 января 2017 года работодатели должны были начать отчислять средства в фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС). Медики и пациенты должны были перейти на новый формат работы с 1 июля 2017 года. За период с января по июль планировали накопить финансы в ФОМСе.

Однако 14 июля 2016 года было объявлено, что изменения наступят не раньше, чем 1 января 2018 года.

Президент Казахстана Нурсултан Назарбаев обязал чиновников составить пошаговый план запуска ОСМС в стране. Это нужно, во-первых, чтобы в полной мере просветить население. Во-вторых, подробная схема позволит общественности подключиться к обсуждению новшества и внести свои коррективы.

Перестраивать весь распорядок в МЗСР РК не стали. Работодатели начнут отчислять деньги в фонд обязательного медицинского страхования, как и планировалось, с 1 января 2017 года. В течение года средства будут там копиться. Лечебные учреждения заработают по-новому только с января 2018 года.

Согласно законопроекту, гражданам будет предоставляться 2 вида пакетов медицинских услуг:

Первый – базовый пакет представляет собой гарантированный государством объем медицинской помощи, финансируемый из республиканского бюджета. Этот пакет будет доступен всем гражданам Казахстана. Он включает: скорую помощь и санитарную авиацию, медицинскую помощь при социально значимых заболеваниях и в экстренных случаях, профилактические прививки.

Для непродуктивно samozанятого населения до 2020 года предусмотрено предоставление амбулаторно-поликлинической помощи с амбулаторно-лекарственным обеспечением за счет средств республиканского бюджета.

Второй – страховой пакет, предоставляемый из вновь создаваемого Фонда медицинского страхования. В него входят: амбулаторно-поликлиническая помощь, стационарная помощь (за исключением социально-значимых заболеваний), стационарозамещающая помощь (за исключением социально-значимых заболеваний), восстановительное лечение и медицинская реабилитация, паллиативная помощь и сестринский уход, высокотехнологичная помощь [2].

Право на получение данного пакета предоставляется гражданам, иностранцам и лицам без гражданства, постоянно проживающим на территории РК, за которых перечислялись взносы.

При этом государство будет осуществлять взносы за экономически неактивное население. Работодатели – за наемных работников. Работники и самозанятые граждане, зарегистрированные в налоговых органах – за себя.

В дополнение к этим пакетам граждане при участии в добровольном страховании могут получить медицинские услуги на договорной основе.

Для аккумулирования обязательных ежемесячных взносов и закупа медицинских услуг на базе Комитета оплаты медицинских услуг МЗСР РК будет создан Фонд социального медстрахования в организационно-правовой форме некоммерческого акционерного общества. Учредителем и единственным акционером Фонда выступит Правительство РК.

Ставка взносов государства за граждан особых категорий (социально уязвимые слои населения) составит 7 % от среднемесячной заработной платы. При этом размер ставки будет поэтапно повышаться: 4 % в 2017 году, 5 % с 2018 года, 6 % в 2023 году, с 2024 года – 7 %.

Общий размер ставки взносов работодателей составит 5 % от дохода, при этом отчисления начинаются с 2 % в 2017 году, затем 3 % – в 2018 году, 4 % – в 2019 году и с 2020 года – 5 %. Принимая во внимание, что данные отчисления будут относиться на вычеты при исчислении корпоративного подоходного налога, реальная нагрузка на работодателя составит в 2017 году – 1,6 %, в 2018 году – 2,4 %, в 2019 году – 3,2 %, с 2020 года – 4 %.

Ставка взносов работников составит 2 % от дохода, при этом их отчисление начнется с 2019 года – 1 %, с 2020 года – 2 %.

Ставка взносов самозанятых граждан (индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, частные судебные исполнители, адвокаты, профессиональные медиаторы, физические лица, получающие доходы по договорам гражданско-правового характера) составит 7 % от дохода. При этом 2 % – в 2017 году, 3 % – в 2018 году, 5 % – в 2019 году и с 2020 года – 7 %. Стоит подчеркнуть, что сумма, с которой будут отчисляться проценты, не будет превышать 15 минимальных заработных плат.

От уплаты взносов в Фонд социального медстрахования освобождаются 15 категорий граждан (социально уязвимые слои населения).

В системе обязательного социального медицинского страхования предоставляются:

1) амбулаторно-поликлиническая помощь (за исключением медицинской помощи при социально значимых заболеваниях, заболеваниях, представляющих опасность для окружающих, по перечню, определяемому уполномоченным органом), включающая:

- первичную медико-санитарную помощь;
- консультативно-диагностическую помощь по направлению специалиста первичной медико-санитарной помощи и профильных специалистов;

2) стационарная помощь (за исключением медицинской помощи при социально значимых заболеваниях, заболеваниях, представляющих опасность для окружающих, по перечню, определяемому уполномоченным органом) — по направлению специалиста первичной медико-санитарной помощи или медицинской организации в рамках планируемого количества случаев госпитализации, определяемого уполномоченным органом;

3) стационарозамещающая помощь (за исключением медицинской помощи при социально значимых заболеваниях, заболеваниях, представляющих опасность для окружающих, по перечню, определяемому уполномоченным органом) — по направлению специалиста первичной медико-санитарной помощи или медицинской организации;

4) высокотехнологичные медицинские услуги.

Обеспечение лекарственными средствами в системе обязательного социального медицинского страхования осуществляется при оказании:

- амбулаторно-поликлинической помощи — в соответствии с утвержденным уполномоченным органом перечнем лекарственных средств и специализированных лечебных продуктов для бесплатного и (или) льготного обеспечения отдельных категорий граждан с определенными заболеваниями (состояниями);

- стационарной и стационарозамещающей помощи — в соответствии с утвержденными медицинскими организациями и согласованными в установленном порядке с уполномоченным органом лекарственными формулярами.

Фонд обязательного социального медицинского страхования будет создан на базе Комитета по оплате медицинских услуг Министерства здравоохранения и социального развития. Фонд осуществляет свою деятельность за счет комиссионного вознаграждения, получаемого от активов фонда. Предельная величина процентной ставки комиссионного вознаграждения ежегодно устанавливается Правительством Республики Казахстан.

Фонд осуществляет инвестиционную деятельность путем размещения активов фонда в финансовые инструменты через Национальный Банк Республики Казахстан на основании договора доверительного управления, заключаемого между фондом и Национальным Банком Республики Казахстан.

Национальный Банк Республики Казахстан ведет учет всех операций по аккумулированию и размещению активов фонда, получению инвестиционного дохода и ежеквартально представляет в фонд отчет о состоянии



счетов и инвестиционной деятельности в соответствии с заключенным договором доверительного управления.

В соответствии с обязательствами Фонда, предусмотренными на законодательном уровне, Фонд будет регулярно представлять финансовую отчетность и ежегодно проводить аудит, по итогам которого будет публиковать соответствующий отчет.

### **Библиографический список**

1. Как в Казахстане будут внедрять обязательное социальное медицинское страхование //zakon.kz 07.09.2015
2. Для чего в Казахстане вводится обязательное медицинское страхование? Е. Иргалиев info.kz 03.11.2016 г.

УДК 331

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ**

**А. А. Скендилов,  
Омская гуманитарная академия,  
ГККП «Жыраулар үйі» Кармакшинский районный отдел культуры  
и развития языка Кызылординской области Республики Казахстан**

Заявленная тема посвящена рассмотрению вопросов занятости и безработицы среди молодежи Казахстана. Приведены данные МОТ, статистические данные, обосновывающие низкий уровень занятости. Рассмотрены основные меры, принимаемые государством для преодоления проблем полной занятости молодежи.

*Ключевые слова:* безработица, занятость, молодежь, финансово-экономический кризис, экономически активное население.

## **PROBLEMS AND PROSPECTS OF YOUTH EMPLOYMENT IN KAZAKHSTAN**

**A.A. Skendirov,  
Omsk humanitarian Academy,  
SCCE "Жыраулар үйі " Karmakshy District Department of Culture  
and development of the language of the Republic of Kazakhstan**

The topic is devoted to the issues of employment and unemployment among the youth of Kazakhstan. There are results ILO data, statistics justifying the low rate of employment. The main measures taken by the State to address the full youth employment problems were considered.

*Keywords:* unemployment, employment, youth, financial and economic crisis, the economically active population.

Современный период является непростым для мирового сообщества. В условиях масштабного финансово-экономического кризиса растет

напряженность в обществе, что часто приводит к негативным последствиям. Как известно, для того, чтобы каждый человек был удовлетворен уровнем своей жизни, ему необходим не просто источник дохода, а такой, за который он сможет себя уважать, а также считать свой труд необходимым, значимым для общества, а его оплату достойной. Реальная ситуация складывается иначе, так как менеджмент ГМУ и бизнеса порой оторван от фактического состояния дел в обществе. Поэтому уровень жизни населения падает, что, в свою очередь, базируется на снижении уровня занятости.

Занятостью называют деятельность людей, которая тесно связана с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им доход [1].

Вопрос изучения занятости является вопросом социального, экономического, политического, культурного характера. В связи с этим, как экономисты, так и политологи и социологи сказали бы, что низкая занятость населения, а именно безработица, является естественной частью любой экономической системы.

Существует множество факторов, способствующих увеличению уровня безработицы, среди которых низкий уровень образования, низкий уровень предполагаемого дохода, который не покрывает даже самых необходимых трат человека и его семьи, сезонный характер некоторых работ, нежелание работодателя брать на работу молодежь или, наоборот, работника предпенсионного возраста и др.

Согласно исследованиям многих консалтинговых компаний, оптимальным возрастом для работодателей считается возраст от 25 до 45 лет [2]. Это связано с тем, что данная категория людей уже имеет какой-то опыт в своей специальности и еще способна воспринимать инновации. Данной категории людей еще рано думать о пенсии, они не переживают кризис среднего возраста, они реже болеют и стараются относиться серьезно к своей работе. Также чаще всего это люди, которые уже имеют свою семью и несовершеннолетних детей, следовательно, таким работникам есть что терять, и они не будут увольняться в случае каких-то трудностей на работе.

В 2014 году Всемирный экономический форум объявляет главной опасностью безработицу молодежи. На 2013 год безработными считались 74 миллиона человек в возрасте от 15 до 24 лет, т. е. 12,6 % от общего числа безработных. В 2014 году 12,5 %. В докладе Международной организации труда (Женева) отмечается, что большинство молодых людей уходят с рынка труда вследствие разочарования. Это, конечно же, снижает их шансы найти достойную работу в дальнейшем [3].

Молодежь – это социально-демографическая группа, имеющая социальные и психологические черты, обусловленные возрастными особенностями молодых людей, процессом становления их духовного мира,

спецификой положения в социальной структуре общества. Обычно к молодежи относят людей в возрасте от 16 до 30 лет. Однако в зависимости от социально-экономических и других факторов нижняя и верхняя границы могут быть сдвинуты [4].

Если в Казахстане категория молодежи включает в себя граждан в возрасте от 14 до 29 лет [5], в России возраст молодежи составляет 14-35 лет [1].

Молодежная занятость остается низкой из-за ее низкой конкурентоспособности, которая чаще всего обусловлена отсутствием трудового опыта.

Во всем мире существует проблема так называемого «несоответствия», когда есть вакансии, но среди людей, ищущих работу, нет обладающих соответствующими навыками [6].

В Казахстане статистика показывает, что на 1 июля 2015 года в органах занятости на учете состоит в числе безработных 30 %, т. е. 17,7 тыс. человек молодежи в возрасте от 16 до 29 лет.

На 1 июля 2016 года доля молодежи в возрасте 16–29 лет из общего числа безработных, состоящих на учете в органах занятости, увеличилась на 0,9 % и составила 30,9 %, т. е. 21,2 тыс. человек [7].

В Казахстане на борьбу с проблемами молодежи, в т. ч. и с безработицей, направлено множество мер и работает ряд государственных органов, среди которых основными являются Министерство труда и социальной защиты населения РК, Департамент занятости при Министерстве труда и социальной защиты РК, Правление и Исполнительная дирекция Государственного фонда содействия занятости, областные, городские центры занятости – биржи труда, территориальные управления координации занятости и социальных программ.

Проблема безработицы, в частности, молодежи, всегда остается актуальной и решается на всех уровнях государственной власти. Одним из таких путей решения проблемы была акция «С дипломом в село». В первый же год (2009) в рамках данной акции в сельскую местность направились 6582 специалиста [6].

За пять лет существования данного Проекта, с 2009 по 2014 год, в село было направлено 30 614 специалистов. В процентном соотношении сферу образования пополнили 73 %, здравоохранения – 20 %, культуры – 3 %, АПК – 2 %, социального обеспечения – 1 %, спорта – 1 %. 90 % из всех вышеперечисленных составляет молодежь до 29 лет [8].

Государство обеспечивает мерами социальной поддержки изъявивших желание ехать трудоустроиваться в село. В данные меры входят выплата подъемного пособия, предоставление бюджетного кредита на приобретение жилья.

С 2013 года по инициативе главы государства реализуется масштабный проект – информационный портал «Молодежная биржа труда».

Реализуется Концепция государственной молодежной политики до 2020 года «Казахстан-2020: путь в будущее». На 1 августа 2015 в рамках данной программы только по Костанайской области трудоустроено 6656 человек, 2521 из которых – молодежь в возрасте до 29 лет [9].

Молодежная безработица также является следствием низкого спроса на рынке труда рабочей силы. Это может быть связано с закрытием предприятий, сокращением штата сотрудников и т. д. Такие ситуации имеют место быть в связи с финансово-экономическим кризисом, который считается на сегодняшний день основной причиной понижающегося уровня занятости населения страны, в частности, молодежи.

Общеизвестно, что низкая занятость населения порождает множество негативных последствий, как на общественном уровне, так и на индивидуальном.

Остро стоящий вопрос низкой занятости молодой части населения является как проблемой одного человека, так и государства в целом.

Было бы неверным утверждать, что лишь кризисные условия создают такую отрицательную картину. Многое зависит и от человека, от его окружения, уровня образования и иных ключевых факторов. Но так как Конституция Республики Казахстан основной ценностью признает человека, его жизнь, права и интересы [10], государству необходимо способствовать созданию условий, которые могли бы улучшить социальное положение каждого члена общества, и в первую очередь трудоспособной молодежи.

В условиях кризиса общество переживает не лучшие времена, и основной проблемой является безработица, при этом государству необходимо активизировать деятельность, чтобы регулирование занятости молодежи как экономически активного населения на рынке труда в условиях кризиса было эффективным.

Финансово-экономический кризис берет свое начало еще с 2008 года, когда с переменным успехом государствам удавалось урегулировать негативные тенденции, намечающиеся в обществе. Но проблема не была решена. Несмотря на официальные данные, уровень безработного населения в Казахстане все равно остается выше признанного миром показателя. Надо учитывать, что не все безработные регистрируются, в качестве безработных, сезонный характер некоторых работ и др.

Несомненно, государствами, в частности в Казахстане, предпринимается множество мер. Но иногда решить проблему может помочь более детальный подход. Возможно, стоит расширить полномочия сотрудников служб занятости; предпринять меры против нарушителей норм права, в частности, работодателей, указывающих в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения; стимулировать работодателей ориентироваться на обучение молодых сотрудников, а не на поиск готовых специалистов, так как часто квалифицированный специалист претендует на

достойную заработную плату, в то время как большинство молодых работников работают на перспективу. Можно поощрять какими-либо льготами таких работодателей, которые принимают молодежь на работу и занимаются их обучением.

Так как молодежная безработица имеет сложный характер, она влияет на все сферы жизнедеятельности общества. Поэтому решению данной макроэкономической проблемы стоит уделять особое внимание. Эффективное решение проблемы должно быть одним из приоритетных направлений политики государства.

Данная работа не является завершенной и носит информационный характер. Планируемые исследования в рамках заявленной темы в дальнейшем будут отражать ряд вопросов, основными из которых являются:

- деятельность государственных органов по регулированию занятости экономически активного населения;
- пути повышения уровня занятости населения;
- международная деятельность по минимизации уровня безработицы.

### **Библиографический список**

1. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 28.02.2017).
2. Ирина Красовская. Трудный возраст или кого не берут на работу. [Электронный ресурс]. Режим доступа: // [www.abireg.ru](http://www.abireg.ru).
3. В 2013 году в мире насчитывалось 202 млн безработных. Служба новостей «Голос Америки» [Электронный ресурс] <http://www.golos-ameriki.ru/a/1834142.html> (дата обращения: 12.10.2016).
4. А. Акмалова, В. М. Капицын, А. В. Миронов, В. К. Мокшин. Словарь-справочник по социологии. Учебное издание. 2011.
5. Информационная система «Бухгалтер». [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4672499-vozzrast-molodezhi-v-kazakhstan.html>. (дата обращения: 31.01.2017).
6. Проблемы трудоустройства молодежи в РК. Урузбаева Г.Т., Портнова О. Евразийский Национальный Университет им. Л. Н. Гумилева. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.enu.kz>. (дата обращения: 05.09.2016).
7. Официальный сайт Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mzsr.gov.kz/ru/taxonomy/term/787> (дата обращения: 01.02.2017).
8. Сайт Молодежного крыла партии «Нур Отан». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zhasotan.kz/ru/news/20/proekt-s-djiplomom-v-selo> . (дата обращения: 01.02.2017).
9. Казахстанская правда. 13 октября 2015 года. с. 16
10. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.02.2011 г.)

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Н. В. Соколовская,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблемам мотивации сотрудников предприятия, в том числе в условиях кризиса и связанных с ним временных трудностей. Автор подробно рассматривает шаги, которые могут быть предприняты менеджментом организации не только для сохранения его штатной численности, квалифицированных кадров, но и для мотивирования их на дальнейшую эффективную работу.

*Ключевые слова:* мотивация, персонал, предприятие.

## CURRENT ISSUES IN THE ENTERPRISE STAFF MOTIVATION

**N. V. Sokolovskaya,  
Omsk humanitarian Academy**

The article deals with problems of motivation of employees of the enterprise in the conditions of the crisis and the associated time constraints. The author examines in detail the steps that can be taken by the management of the organization, not only for the preservation of its staffing levels, skills, but also to motivate them for further efficient work.

*Keywords:* motivation, personnel, company.

Не вызывает сомнения, что вопросы мотивации персонала являются одними из самых главных для руководителей и менеджеров.

Современные технологии управления отдельно рассматривают методы мотивации, разработан ряд уникальных теорий: теория ожидания, теория справедливости, пирамида Маслоу, теория МакКлеланда, теория Герцберга и др. [1]. Однако на практике нередко возникает необходимость количественной оценки влияния того или иного выбранного механизма мотивации на конечные результаты труда.

Прежде всего, отметим, что предметом исследования в механизме мотивации являются факторы, которые характеризуются степенью их влияния на побудительные мотивы к труду и его эффективности.

Известно, что механизмы мотивации работающего персонала, как правило, основываются на применении двух основных видов стимулирования: нематериальном и материальном.

Нематериальная основа – это всевозможные продвижения по службе, корпоративная культура, использование преимуществ перед своими коллегами.

Материальная основа – предполагает вознаграждение, связанное с финансовым либо иным предметным выражением, например, премии, увеличение зарплаты, бонусы и т.д.

Не вызывает сомнения, что только гармоничное сочетание нематериальных и материальных стимулов позволяет достичь высоких результатов в эффективности труда.

Сразу же отметим, что вопреки расхожему мнению, нематериальные формы мотивации нередко демонстрируют более высокую эффективность, нежели материальные.

В то же время для каждого отдельно взятого предприятия, организации механизм мотивации должен учитывать особенности его производства.

При разработке механизма мотивации персонала возникает необходимость оценки и выбора тех или иных мотивационных факторов. Важно определить, какие из них в данных условиях являются главными, а какие второстепенными.

Для получения подобного рода сведений преимущественно используются метод сбора и обработки статистических данных (как правило, он дает наилучший результат на производствах с выраженной сезонностью работ), метод экспертных мнений.

Последний, как показывает практика, демонстрирует неплохие результаты, несмотря на его очевидную эмпиричность. Такая методика применяется достаточно широко, более того, по мнению отдельных исследователей [2], она может использоваться в качестве базовой.

Совершенствование системы работы с персоналом – процесс многогранный, и немалую роль в совершенствовании организации производства имеет система мотивация труда [3, 4]. Огромную роль, как отмечалось выше, оказывает материальная мотивация: повышение заработной платы и выплат, различных премий. Однако нередко предприятие (например, в силу объективных кризисных явлений в экономике) либо по иным причинам (сезонность работ) не может выплачивать значимые для работников премии за высокие производственные показатели. В этой ситуации все большую роль играет нефинансовая мотивация персонала. Она призвана, не ущемляя интересов одной стороны, удовлетворить потребности другой (в данном случае это работодатель и работники). Такие решения становятся компромиссными, что достигается использованием смешанной мотивации.

В научной литературе рассматривается ряд количественных показателей, которые характеризуют уровень мотивации на предприятии [5]. Например, общий индекс средней заработной платы, коэффициент соответствия средней заработной платы на предприятии среднеотраслевой, коэффициент текучести кадров, коэффициент соответствия персонала профилю работы, коэффициент влияния фактического роста производительности труда на уровень заработной платы и т. д.

В то же время существует ряд значимых факторов, для которых сложно подобрать количественные оценки, как-то: уровень образования и его совершенствование, профессионализм, новаторство, взаимоотношения в коллективе, степень управляемости кадрами, их текучесть, общая удовлетворенность

сотрудниками своей работой и т.д. В конечном итоге, для всех мотивационных факторов необходимо оценить степень их влияния на эффективность труда.

Всё это самым непосредственным образом, особенно в кризисной ситуации, влияет на эффективность предприятия. Как не потерять квалифицированные кадры, привлечь грамотных специалистов, удержать ключевых сотрудников – эти задачи становятся главными для менеджмента. Здесь, конечно же, на первый план выходит вопрос мотивации персонала.

Заметим, что руководители ошибочно полагают, что в условиях кризиса проблем с мотивацией и эффективной работой персонала быть не должно, поскольку сотрудники понимают, что на их место претендуют тысячи уволенных, готовых работать за меньшую заработную плату. Таким образом, сам факт сохранения рабочего места сотруднику рассматривается как мотивация к более качественной и эффективной работе.

Проблема заключается в том, что в условиях окружающей нестабильности и многочисленных увольнений во всех областях экономики персонал оказывается демотивирован.

Мотивация персонала в условиях кризиса требует изменений как в системе материального, так и нематериального стимулирования. Материальное стимулирование сотрудников является одним из самых сложных вопросов менеджмента. Грамотное построение системы материального стимулирования персонала требует от HR-специалиста знаний в области экономики и финансов, психологии, менеджмента.

В условиях кризиса внутренняя мотивация претерпевает существенные изменения. Начинает преобладать мотивация избегания неудач, страх увольнения, сокращения, а также уменьшения дохода.

Материальное стимулирование сотрудников может строиться на основе следующих подходов:

1. При сокращении фиксированной части дохода давать возможность зарабатывать за счет переменной части за достижение нужных компании результатов. Одна из основных тенденций – переход от оплаты труда к оплате результата. Это связано с тем, что зависимость переменной части заработной платы от результата мотивирует сотрудника к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач [6].

2. Доведение до сведения всех сотрудников их личных целей, напрямую связанных с целями бизнеса.

3. Разъяснение сотрудникам, каким образом формируется их доход, за что они теперь получают вознаграждение. Сотрудники должны точно знать, при выполнении каких условий они получают бонус; как рассчитывается величина полагающейся им премии; в какие сроки будут произведены выплаты.

В социологии труда обосновывается закономерность, которая говорит о том, что если администрация замечает каждое проявление активности работником и его поощряет, то активность возрастает, они трудятся более эффективно,



а организация получает большую прибыль. При этом нельзя забывать о том, что система материального стимулирования должна быть выгодной как компании, так и самому сотруднику. Поскольку для работодателей премии, как и другие элементы затрат на рабочую силу, представляют прежде всего издержки производства, весьма важной проблемой является определение предельного размера средств, которые могут быть направлены на поощрительные выплаты, чтобы эффект, полученный от их премирования, не был превышен.

В целях обеспечения эффективности премирования должно соблюдаться правило: сумма всех премиальных выплат при любом значении перевыполнения плановых показателей не может превышать сумму прибыли, полученной в результате применения данной системы.

4. Регулярный контроль достижения сотрудниками поставленных целей в виде отчетов, общих «пятиминуток», совещаний и др.

В целом система материального стимулирования должна стимулировать сотрудников на выполнение целей, поставленных руководством компании. При этом поставленные цели должны быть достаточно сложными, но достижимыми, в противном случае можно спровоцировать демотивацию сотрудников. Если руководство пытается навязать сотрудникам обязательства, за которые они не готовы нести ответственность, желаемый результат все равно не будет достигнут.

В то же время систему мотивации работников нельзя назвать эффективной, если она основана только на действии материальных факторов (таких, как зарплата, премии, бонусы) и не включает нематериальные мотивы. Ведь повышение зарплаты рано или поздно перестает давать отдачу, на которую рассчитывает руководство компании. Более того, неоправданно высокая зарплата начинает оказывать демотивирующее воздействие.

Кроме того, самой большой проблемой в отношении денежных поощрений является то, что денежная мотивация по своей природе является «ненасыщаемой», и человек быстро привыкает к новому, более высокому уровню оплаты. Тот уровень оплаты, который еще вчера мотивировал его на высокую рабочую отдачу, очень скоро становится привычным и теряет свою побудительную силу.

Известны разнообразные методы нематериальной мотивации: доски и книги почета, гимны и флаги, конкурсы и переходящие кубки, памятные знаки, рейтинги, ротация, корпоративные мероприятия, тимбилдинги, устные поощрения и т.д.

Достаточно известны и психологические правила эффективной мотивации: уважение личности, искренность в похвале, реалистичность целей, обратная связь, возможности для роста, поощрение групповой работы и сотрудничества, неличностный характер наказаний, дифференцированный подход и т.д. Выбор инструментов и правил здесь во многом определяется организационной культурой компании, ее размерами, характером бизнеса, стадией жизненного цикла.

Также важнейшим инструментом нематериальной мотивации персонала является корпоративная культура. Активность и энергия руководителя, создание и поддержание боевого духа команды являются ключевыми условиями для осуществления успешного антикризисного управления.

Кроме этого, нельзя забывать о таком достаточно эффективном методе нематериальной мотивации, как поощрение руководства (устные и письменные благодарности). Публичное признание заслуг повышает заинтересованность работника, так как позволяет сотрудникам чувствовать свою ценность для компании как профессионала. Каждый человек хочет, чтобы его поощрили и высоко оценили за хорошее выполнение работы. Один из самых легких и самых эффективных способов поощрения работников без денежных затрат – публичное выражение признательности за их усилия. Оно может быть осуществлено в различных формах, в частности, в виде издания буклетов о компании с размещением фотографий лучших сотрудников компании; выпуска внутрифирменной газеты с описанием результатов работы и размещением в ней фотографий лучших сотрудников и информационных заметок о них; размещения рекомендательных писем клиентов на специальном информационном стенде компании, где все сотрудники имеют возможность их видеть; оглашения достижений работника на общих собраниях, а также путем рассылки поздравительных сообщений за отличную работу по электронной почте (с копиями для всех остальных работников отдела или организации).

Эти методы не требуют больших денежных затрат, они легкие и очень эффективные. Всегда можно найти, за что похвалить человека. Главное – делать это искренне. Есть золотое правило руководителя: ругать наедине, а хвалить – при всех. А вот порицание в присутствии других лиц может сильно демотивировать человека.

Все эти меры направлены на то, чтобы работник чувствовал себя не отчужденным «винтиком», а важной частью предприятия. Осознав и прочувствовав свою причастность, оценив собственную значимость, сотрудник способен совершенно иначе организовывать свой труд, увеличить его отдачу.

### **Библиографический список**

1. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента: Пер. С англ. – М.: Дело, 1992. – 369 с.
2. Ахмедова, К.К., Фандрова, Л.П. Значение метода анализа иерархий в экономике // В сб.: Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований четвертая всероссийская научно-практическая конференция: материалы конференции. - Уфа, 2015. - С. 65-70.
3. Барбашова, Е.В. Моделирование развития персонала учреждений системы ВПО с помощью экспертно-аналитических технологий // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – Орёл, 2014. - № 1. - С. 54-59.
4. Павленко, О.В. Нематериальная мотивация в системе управления персоналом // Экономика и предпринимательство. - 2015. - № 3-2 (56-2). - С. 524-527.

5. Криворотов, В.В. Система показателей мотивации персонала, влияющих на конкурентоспособность предприятия // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление, 2012. - №4. - С. 32-45.

6. Львов, С. Незаменимые люди есть // Журнал управления компаниями. - 2004. - № 5.

УДК 261.7

## ОБ ОПЫТЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ КАЗАХСТАНА ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

**К. Г. Соколовский,**  
**Омская гуманитарная академия**

В статье рассмотрен опыт органов государственной власти Республики Казахстан по регулированию межконфессиональных отношений. В контексте 25-летнего опыта со дня обретения страной Независимости демонстрируются предпринимаемые властью меры, а также преимущества «модели Назарбаева», направленной на сохранение в Казахстане толерантности, взаимоуважения и согласия.

*Ключевые слова:* Казахстан, межконфессиональное согласие, толерантность, религиозные организации

## ON THE KAZAKHSTAN'S EXPERIENCE ON REGULATION OF INTERCONFESSIONAL RELATIONS

**K. G. Sokolowski,**  
**Omsk humanitarian Academy**

The article describes the experience of the bodies of state power of the Republic of Kazakhstan on regulation of inter-confessional relations. In the context of 25 years of experience from the day of Independence demonstrates the power of action undertaken, as well as the advantages of "Nazarbayev's model" aimed at conservation in Kazakhstan tolerance, mutual respect and harmony.

*Keywords:* Kazakhstan, religious harmony, tolerance, religious organization

Юбилей казахстанской Независимости актуализирует вопросы непоколебимой внутривнутриполитической стабильности, достигнутой нашей страной за 25 лет самостоятельного развития. Особый интерес при этом вызывает модель межконфессионального согласия, известная как «модель Назарбаева», о несомненной эффективности которой свидетельствует факт того, что за все прошедшие годы в нашей стране не произошло ни одного значимого религиозного конфликта.

Не вызывает сомнения, что сохранение межконфессионального согласия в полиэтничном государстве априори представляет собой непростую задачу. На заре Независимости оно осложнялось масштабными

десекуляризационными процессами, происходившими на фоне распада СССР, следствием которого стало вхождение постсоветских стран в зону политического и социально-экономического транзита, кризиса и нестабильности. Сказанное спровоцировало не только до сих пор не возможную активность традиционных конфессий (ислам, ханафитский мазхаб и православие), но и появление в Казахстане нетрадиционных верований, начавших агрессивную миссионерскую деятельность.

Потенциальные угрозы национальной безопасности, которые с большой вероятностью могли возникнуть в этой связи, стали следствием того, что перед Казахстаном в начале 1990-х годов встала непростая дилемма позиционирования власти по отношению к религии, иными словами – выбора формата государственно-конфессиональной политики. Уже на тот момент были очевидны риски такого выбора: либо ограничение только что декларированной молодой демократией свободы совести, либо полная снисходительность к религиозному ренессансу, способному поставить под вопрос дальнейшее существование страны.

Казахстаном был сделан цивилизационный выбор: в качестве фундамента взаимоотношения государства и общества была избрана идея Главы государства о «казахстанской нации», которая вытекала из тезиса о «единстве в многообразии».

Крупнейший казахстанский философ академик А.Н. Нысанбаев так поясняет данную формулу: «"Народ" означает, прежде всего, единство в этническом многообразии, сплоченность, солидарность, взаимопонимание... Оно может быть реализовано и на такой основе, как согражданство, социально-экономическая и, соответственно, духовно-нравственная и культурная общность. В таком понимании можно говорить о полиэтничном, поликультурном казахстанском народе... Можно сказать, этот принцип утверждается в постклассическом мире: единство не за счет подавления, поглощения особенностей, но, напротив, благодаря развитию особенных моментов, это единство в многообразии. Это означает: чем свободнее, содержательнее развиваются национальные культуры, тем сильнее и устойчивее их тяготение друг к другу, их культурное взаимодействие и коммуникация» [1].

В практическом плане это решение было оформлено уже в 1992 году, когда в ходе Форума народа Казахстана Президент Н.А. Назарбаев выдвинул идею создания Ассамблеи народа Казахстана. Позже новый институт получил не просто законодательное, а конституционное закрепление, а также ряд исключительных полномочий, в том числе по введению в Мажилис Парламента своих представителей. На сегодняшний день Ассамблея является одним из ключевых механизмов поддержания в Казахстане межконфессионального мира и согласия.

Однако закономерен вопрос: какова в нашей стране основа для межрелигиозного диалога? Ответ на него дает «модель межконфессионального и межнационального согласия Н.А. Назарбаева»: общим знаменателем

выступают надконфессиональные (общечеловеческие, общегуманитарные) ценности, проповедываемые всеми традиционными религиями. Известный российский культуролог С.Е. Кривых называет их «финальные общечеловеческие ценности, которые формируют нравственный облик современной личности» [2, с.185]. Для взаимопонимания конфессиям необходимо отойти от споров, касающихся исповедываемых догматов и вероучительных истин, обратившись к моральной стороне своих взглядов и проблемам совершенствования человека. Очевидно, что большинство из них окажется идентичными.

Подобный поход позволяет не только обеспечить межрелигиозное взаимопонимание и взаимоприятие между казахстанскими конфессиями, но и перенести данный опыт на мировой уровень. В частности, сказанное стало основой для проведения в нашей стране Съезда мировых и традиционных религий. Одной из его целей закономерно назван «поиск общечеловеческих ориентиров в мировых и традиционных формах религий» [3, с.4].

Кроме того, при проведении религиозной политики мудро учитываются интересы обеих ключевых казахстанских конфессий. По данным последней переписи населения (рассмотрим два ключевых этноса), количество проживающих в стране казахов составляет 63,1 %, а этнических русских – 23,7 % [4, с.20]. При этом 70,2 % граждан РК отождествляет себя с исламом, 26,3 % называет себя православными [там же, с. 25]. Не замечать этих цифр нельзя, и государственно-конфессиональная политика выстраивается именно в данном контексте.

В свою очередь, как ислам, так и православие ориентируют верующих исключительно на мир, взаимопонимание и взаимоуважение. По словам главы Духовного управления мусульман Казахстана, Верховного муфтия Ержан хаджи Малгажыулы, «православие Казахстана, как и ислам, играет свою значимую роль в истории нашего государства и питает национальную культуру. Наши две религии, по образному выражению Президента страны Н.А. Назарбаева, словно два крыла поддерживают гражданский мир и согласие в обществе, неустанно заботясь об укреплении высоких моральных, нравственных идеалов и добрых семейных традиций» [5].

Следствием взвешенной религиозной политики Казахстана становится не только позитивное взаимодействие конфессий, увеличение числа конструктивно настроенных верующих, но и рост религиозной идентификации. Последнее способствует развитию национально-культурных традиций, сохранению духовной идентичности в условиях глобализации, усилению значимости консервативных морально-этических взглядов, в конечном итоге – консолидации казахстанской нации, ее сплоченности и единству.

Избранный вектор государственно-конфессиональной политики, несомненно, является залогом общности идеалов, мировоззрения, духовного единства, а также гарантом стабильного и мирного развития нашего Казахстана.

### **Библиографический список**

1. Нысанбаев, А.Н. Единство в многообразии [Электронный ресурс] // Общественно-политический журнал «Байтерек». Астана, 2016. URL: <http://www.baiterek.kz/node/545> (дата обращения: 31.01.2017).
2. Кривых, С.Е. Духовные ценности в структуре религиозного мировоззрения // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. - 2009. - №9. – С.182-187.
3. Съезд лидеров мировых и традиционных религий: история, хроника, миссия / Под ред. Е.Б. Муратбекова. – Астана: МЦКР МКС РК, 2015. – 11 с.
4. Итоги национальной переписи населения Республики Казахстан 2009 года: Аналитический отчет / Под ред. А.А. Смаилова. – Астана: Агентство РК по статистике, 2011 - 65 с.
5. Православных соотечественников поздравил с праздником Пасхи глава Духовного управления мусульман Казахстана [Электронный ресурс] // Казахстанская правда: сетевое издание общенациональной газеты. 2015. URL: <http://www.kazpravda.kz/rubric/obshchestvo/pravoslavnih-sootechestvennikov-pozdravil-s-prazdnikom-pashi-glava-duhovnogo-upr> дата обращения: 31.01.2017).

УДК 334.012.23

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

**С. П. Тарасов,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена анализу теоретико-методологических основ конкурентоспособности предприятий. Автор приводит мнение отечественных и зарубежных специалистов в области изучения теоретических вопросов конкурентоспособности. В статье приводится классификационный анализ видов конкурентоспособности и объясняются их экономическая сущность и значение в современной экономической науке.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность, анализ, факторы конкурентоспособности, инновационный конкурентный фактор.

## **THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF COMPETITIVENESS**

**S. P. Tarasov,  
Omsk humanitarian Academy**

This article analyzes the theoretical and methodological foundations of the competitiveness of enterprises. The author cites the opinion of domestic and foreign experts in the field explore the theoretical issues of competitiveness. The article provides a classification analysis of the species competitiveness and due to their economic nature and significance in the modern economic science.

*Keywords:* competitiveness, analysis, competitiveness factors, innovative competitive factor.

В последние годы понятие «конкурентоспособность» стало новой парадигмой в экономическом развитии.

В.В. Дорофеева считает, что «понятие "конкурентоспособность" в процессе развития мировой экономики, затоваривания рынка и усиления конкуренции между производителями товаров и услуг стало ключевым наряду с понятием "эффективность", а проблема достижения конкурентных преимуществ – одной из главных в деловой, экономической и политической жизни» [1].

В современной литературе, как отечественной, так и зарубежной, встречается множество различных трактовок категории «конкурентоспособность».

С.В. Кондратюков, Е.С. Стаурский [2], В.В. Дорофеева [1] считают, что наиболее полными и наиболее часто цитируемыми являются определения «конкурентоспособности», приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Популярные определения категории «конкурентоспособность»

Автор	Определение
М. Портер	«свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений»
Е. Визер	«способность фирмы приобрести, сохранить и увеличить долю на рынке»
В.Л. Лунев	«главный фактор, который определяет стратегическую позицию предприятия в современной бизнес-среде»
О.В. Аристов	«сосязательная способность осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и получать при этом прибыль, достаточную для научно-технического совершенствования производства, стимулирования работников и поддержания работников на высоком качественном уровне»
А.Е. Воронков	«совокупность производственно-финансовых, интеллектуальных и трудовых возможностей предприятия, обеспечивающих ему устойчивые конкурентные позиции на рынке»
Р.А. Фатхутдинов	«свойство объекта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке»

В результате анализа литературных источников на предмет анализа категории «конкурентоспособность» В.В. Дорофеева сделала вывод, что чаще всего термин «конкурентоспособность» используется в отношении товара (Ю.В. Сухотин, И.М. Лифиц, О.В. Ковылина, В.Н. Киндеева, Е.Ю. Бармина, О.Ю. Мичурина, Е.Белый и С.Барашков), реже – в отношении предприятия (Г.Л. Азоев, Г.Л. Багиев, А.Е. Воронкова, Н.Ю. Круглова,

Л.Л. Палехова, А.К. Тутунджян, Н.С. Яшин, Т. Коно, М.О. Ермолов, И.В. Сергеев, авторы, представленные в таблице 1).

В.В. Дорофеева пишет: «Проведенные исследования позволили установить, что зачастую понятие конкурентоспособности предприятия подменяется понятием конкурентоспособности товара. Их отождествление является ложным, прежде всего потому, что второе оценивает потребитель с помощью механизма потребительских предпочтений за относительно короткие периоды. В оценке конкурентоспособности предприятия принимают участие не только потребители, но и предприниматели, эксперты» [1].

В.В. Бирюкова и А.Л. Ахтулова соглашаются с мнением В.В. Дорофеевой: «Конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность фирмы взаимосвязаны, при этом имеется и ряд принципиальных отличий. Конкурентоспособность продукции – это характеристика каждого конкурентного изделия, а при оценке конкурентоспособности предприятия принимается во внимание вся изменяющаяся номенклатура выпускаемой продукции. Анализ конкурентоспособности продукции проводится в зависимости от фазы жизненного цикла изделия, а конкурентоспособность предприятия анализируется в менее определенном периоде, длительность которого зависит от целей исследования» [3].

В связи с этим уместно представить классификацию конкурентоспособности (таблица 2), учитывающую различие взглядов к трактованию и пониманию сущности.

Таблица 2

### Классификация конкурентоспособности

Классификационный признак	Вид
по виду	техническая; социальная; экономическая; организационная
по уровню	глобальная; локальная
по временному горизонту	статичная; динамичная

Определяющим, на наш взгляд, является мнение С.В. Кондратюкова, Е.С. Стаурского: «Конкурентоспособность – самостоятельная категория, выступающая как основное свойство любых функционирующих экономических объектов, которые уже имеют определенную долю рынка. При этом необходимо подчеркнуть не абстрактный, а конкретный ее характер, относящийся к реально действующим предприятиям и их продуктам» [2]. Тем самым авторы подчеркивают наличие связи предприятия и продукта, им производимого, и что конкурентоспособность – это совокупность определенных факторов в разрезе микро- и макросреды. Изучением этих вопросов в различное время занимались отечественные и зарубежные ученые. Можно сослаться на труды А. Хоскинга, И. Ансоффа, А. Шулу, М.Г. Лапусты, Л.Г. Шаршуковой.



Глубинный анализ этого вопроса был проведен С.В. Кондратюковым, Е.С. Стаурским [2]. Исследование охватило 8 факторов конкурентоспособности, которые учитывали в своей работе 7 специалистов: М. Портер, Т. Коно, А. Оливье, М. Мескон, М. Брун, О.В. Аристов, Р.А. Фатхутдинов.



Рис. 1 Частота упоминаний основных факторов конкурентоспособности

Специалисты, чье мнение учитывалось при анализе факторов конкурентоспособности, приоритетными считают высокий уровень производственного менеджмента, финансово-экономическое положение предприятия, качество продукции и уровень товарных цен. При этом, величине и динамике спроса на продукцию, эксклюзивным ценностям внимание в своих трудах уделяют лишь М. Портер и Р.А. Фатхутдинов.

На рисунке 2 представлен охват специалистами факторов конкурентоспособности.



Рис. 2. Охват факторов конкурентоспособности

Охват факторов конкурентоспособности показывает, что наибольшее количество их было рассмотрено Т. Коно, М. Портером и Р.А. Фатхутдиновым.

У.Ж. Алиев и Ж.Е. Шимшиков [4] выделили и обосновали в своей работе «инновационный конкурентный фактор», включающий восемь уровней глубины инноваций. Подобный подход к конкурентоспособности был впервые предпринят Ф. Валентой. Казахстанские специалисты существенно обогатили его и адаптировали к современным условиям рыночной экономики. При этом особый акцент У.Ж. Алиев делает на вопросы международного экономического сотрудничества в области единой конкурентной политики и антимонопольного регулирования как гарантов экономической безопасности.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что конкурентоспособность – это способность производить услуги или товары, которые являются необходимыми для потребителей с точки зрения цены и качества и занимают статистически значимую долю рынка. Конкурентоспособность также учитывает способность генерировать прибыль от производства товаров или услуг.

### **Библиографический список**

1. Дорофеева, В.В. Анализ теоретико-методических подходов к трактовке понятия “конкурентоспособность” и ее оценке // Известия Иркутской Государственной экономической академии. – 2011. - № 3. – с. 11-18
2. Кондратюков, С.В., Стаурский, Е.С. Основные подходы к определению и анализу конкурентоспособности организаций на рынке услуг // Омский вестник. – 2012. - № 2 (106). – с. 78-82
3. Конкурентоспособность российской экономики (теория, практика, траектория изменений и пути повышения): Учебное пособие / Под общ. ред. В.В. Бирюкова и А.Л. Ахтулова. – Омск: Изд-во СибАДИ, 2005. –242с.
4. Алиев, У.Ж., Шимшиков, Ж.Е. Понятийно-категориальный строй общей теории конкуренции // Журнал “Теоретическая экономика”. – 2014. - № 1. – с 13-20
5. Демиденко, О.В. Оптимизация размера резерва материалов при возведении объектов строительства // Омский научный вестник. – 2012. №4(111). С.100-104.
6. Демиденко, О.В. Совершенствование обоснования очередности строительства зданий и сооружений / О.В. Демиденко, С.М. Кузнецов // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. - 2015. №5. - С.66-72.
7. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования"Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.
8. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.
9. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
10. Демиденко, О.В. Основы управления строительным потоком / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2013.- №1(115).– с.68-71.
11. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №2(48). С.89-95.
12. Алексеев, Н.Е. Анализ состояние транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2015.- №2(136).– с.217-220.

13. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков // Омский научный вестник. – 2011. №1(95). - С.43-44.

14. Кузнецов, С.М. Проектирование надежности транспортно-технологического процесса в строительстве / С.М. Кузнецов, О.В. Демиденко, Н.Е. Алексеев / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №3. С.51-56.

15. Демиденко, О.В. Моделирование ресурсосберегающей технологии производства свай из тяжелых бетонов и свайных работ в мерзлых грунтах / О.В. Демиденко, Н.А. Есина, С.М. Кузнецов, М.Ю. Сероов, М.М. Титов / Омский научный вестник. 2012. №1(105). С.43-48.

16. Демиденко, О.В. Экономико-математическая модель транспортно-технологического процесса в строительстве / О.В. Демиденко / Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. №4(14). С.20-25.

УДК 336.025

## ПРОБЛЕМА ДИАГНОСТИКИ БАНКРОТСТВА СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**С. П. Тарасов,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена анализу проблемы диагностики банкротства современных предприятий в условиях неопределенности и риска. В статье приводятся основные причины возникновения банкротства. Предлагаемая автором модель диагностики банкротства не исключает традиционных методик исследования этой проблемы. Автор считает, что для постановки «правильного диагноза» необходимо не только проанализировать структуру баланса предприятия, но и исследовать его интеллектуальный капитал, кадровый потенциал, уровень конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности.

*Ключевые слова:* банкротство, прогнозирование банкротства, интеллектуальный капитал, многофакторная модель.

## THE PROBLEM OF THE DIAGNOSTICS OF BANKRUPTCY OF THE MODERN ENTERPRISE

**S. P. Tarasov,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to problems of diagnostics of bankruptcy of modern enterprises in conditions of uncertainty and risk. The article presents the main causes of bankruptcy. The author presents a model of diagnostics of bankruptcy does not exclude traditional methods of research. The author believes that for the production of "correct diagnosis" is necessary not only to analyze the structure of the balance sheet, but also to explore its intellectual capital, human resources, competitiveness and investment attractiveness.

*Keywords:* bankruptcy, prediction of bankruptcy, intellectual capital, multi-factor model.

Одной из категорий рыночного хозяйствования является банкротство или несостоятельность хозяйствующих субъектов.

Согласно Закону Республики Казахстан «О банкротстве» под несостоятельностью понимается «неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, включая требования об уплате заработной платы, а также обеспечить обязательные платежи в бюджет и внебюджетные фонды за счет принадлежащего ему имущества» [1].

Основными причинами возникновения состояния банкротства К. Ш. Дюсембаев считает следующие:

1. Объективные причины, создающие условия хозяйствования:

- несовершенство финансовой, денежной, кредитной, налоговой систем, нормативной и законодательной баз реформирования экономики;
- достаточно высокий уровень инфляции;
- падение рыночной стоимости ценных бумаг предприятия;
- высокий уровень конкуренции и вызванное ею понижение цен на продукцию без соответствующего снижения издержек производства.

2. Субъективные причины, относящиеся непосредственно к хозяйствованию:

- неумение предусмотреть банкротство и избежать его в будущем;
- снижение объемов продаж из-за плохого изучения спроса;
- снижение объемов производства;
- неоправданно высокие затраты;
- низкая рентабельность продукции;
- слишком большой цикл производства;
- большие долги, взаимные неплатежи [2].

Т.С. Сейтимов придерживается той же позиции, но разделяет причины возникновения банкротства, исходя из концепции жизненного цикла организации [3].

Если сравнивать ситуацию неплатежеспособности предприятия с болезнью («а это именно болезнь, но еще не смерть» [4]), то первой проблемой на пути выработки способа выхода из кризиса является разработка правильного прогноза.

«Прогнозирование банкротства, – пишет И.А. Бланк, – представляет собой систему целевого финансового анализа, направленного на выявление параметров кризисного развития предприятия, гарантирующих угрозу его банкротства в предстоящем периоде» [5].

В связи с этим основанием для принятия решений о несостоятельности (банкротстве) предприятия является система критериев для оценки удовлетворительности структуры баланса предприятий.

Анализ и оценка удовлетворительности структуры баланса проводятся на основе следующих показателей [6]:

- коэффициент текущей ликвидности;
- коэффициент обеспеченности собственным капиталом;
- коэффициент восстановления (утраты) платежеспособности.

Официальные методики диагностики кризисного состояния предприятия основаны на анализе структуры его бухгалтерского баланса, и поэтому в значительной мере игнорируют (к сожалению) интеллектуальный капитал предприятия.

По мнению ученых, новая экономика будет основываться не столько на естественных ресурсах, сколько на использовании интеллектуального капитала: знаний, опыта, навыков персонала предприятий, а также результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). Опережающие инвестиции в науку и образование, затраты на осуществление фундаментальных, поисковых и прикладных исследований становятся неотъемлемым условием поддержания конкурентоспособности как национальных экономик, так и отдельных предприятий.

Осуществленный анализ существующих официальных (нормативных) и комплексных моделей диагностики экономической несостоятельности предприятия, необходимость учета добавленной рыночной стоимости предприятия в качестве фактора, принимающего во внимание его интеллектуальный капитал, а также стремление учесть такую часть интеллектуального капитала, как «активы инновационного задела», позволили предложить следующую многофакторную модель оценки возможности банкротства [7]:

$$B_{\text{фактор}} = A + BK_1 + CK_2 + DK_3 + EK_4 + FK_5 + GK_6$$

где A, B, C, D, E, F, G – весовые коэффициенты A = -1, B = 0,077, C = 1,449, D = 0,217, E = -0,652, F = 8,696, G = 0,329);

K1 – коэффициент текущей ликвидности;

K2 – коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами;

K.3 – коэффициент влияния интеллектуального капитала, вычисляемый по выражению:

$$K_3 = \frac{\Delta FMV}{BV} = \frac{FMV - BV}{BV}$$

где  $\Delta FMV$  – добавленная рыночная стоимость компании;

FMV – рыночная стоимость компании, исчисляемая, например, как сумма стоимостей простых и привилегированных акций, тенге;

BV – балансовая стоимость активов компании, тенге;

K4 – коэффициент обеспеченности просроченных финансовых обязательств активами;

K5 – коэффициент рентабельности собственного капитала, вычисляемый по выражению:

$$K_5 = \Delta ROE = ROE - R_f$$

где  $\Delta ROE$  – добавленная экономическая стоимость (маржа рентабельности) компании;

$ROE$  – возвращаемость собственного капитала, исчисляемая в виде отношения чистой прибыли к собственному капиталу фирмы;

$R_f$  – норма прибыли безрисковых капиталовложений (например, в государственные ценные бумаги);

$K_6$  – коэффициент влияния инновационного задела, принимающий во внимание влияние такой части интеллектуального капитала, как «активы инновационного задела».

В основу его вычисления положены выражение индекса рентабельности инвестиционного проекта  $IRR$  (один из вариантов записи формулы для исчисления чистого приведенного эффекта  $NPV$ ), а также формула коэффициента фактической результативности инновационных проектов  $q$  [7]:

$$K_6 = IRR = \frac{\sum_{k=1}^m \frac{P_k}{(1+r)^k}}{\sum_{j=1}^p \frac{IC_j}{(1+i)^j}}$$

где  $IRR$  – интегральный индекс рентабельности;

$N$  – число незавершенных инновационных проектов (НИР и НИОКР);

$m$  – ожидаемое число периодов функционирования конкретного объекта инновации, годы;

$P_1, P_2, \dots, P_k, P_m$  – ожидаемые денежные доходы по годам функционирования конкретного объекта инновации, тенге;  $r$  – ставка дисконтирования;

$p$  – число периодов инвестирования конкретного инновационного проекта, годы;

$IC_1, IC_2, \dots, IC_j, IC_p$  – объемы инвестирования конкретного инновационного проекта по годам осуществления капиталовложений, тенге;

$i$  – ожидаемый уровень инфляции в  $j$ -м году;

$q$  – коэффициент фактической результативности инновационных проектов, отражающий вероятность (степень риска) внедрения результатов незавершенных НИР и НИОКР и вычисляемый по выражению:

$$q = \frac{\sum_{t=1}^M ICR_t}{\sum_{t=1}^M Q_t}$$

где  $M$  – анализируемый период (например, 2-5 лет, предшествующие моменту анализа), годы;

ICRt – суммарные затраты на внедренные НИР и НИОКР в t-м году, входящем в анализируемый период, тенге;

Qt – фактические суммарные затраты на НИР и НИОКР в t-м году, тенге.

В том случае, когда В-фактор отрицателен, предприятие должно быть признано потенциальным банкротом. В противном случае к нему должны быть применены реорганизационные меры антикризисного управления, направленные на сохранение компании как институциональной единицы (например, досудебная санация).

Предлагаемая многокритериальная модель диагностирования банкротства фирмы на основе расчета В-фактора наряду с традиционными нормативными критериями, анализирующими структуру баланса и задолженности предприятия, учитывает и ряд других показателей, принимающих во внимание характеристики роста и интеллектуальный капитал фирмы. Предположительно, что данная модель более полно учитывает многообразие реальных кризисных ситуаций, в которых может оказаться современное предприятие.

### **Библиографический список**

1. Закон Республики Казахстан «О банкротстве» Режим доступа URL: [http://kodeksy-kz.com/ka/o\\_bankrotstve.htm](http://kodeksy-kz.com/ka/o_bankrotstve.htm) (дата обращения 30.11.2016)
2. Дюсембаев, К.Ш. Анализ финансового положения предприятия: Учебное пособие. – Алматы: Экономика, 2009. – 290 с.
3. Сейтимов, Т.С. Развитие института банкротства в экономике Казахстана: дис. ... доктор философии (PhD). Алматы, 2012.- 170 с.
4. Уткин, Э.А. Финансовый менеджмент: Учебник. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – 448 с.
5. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента. – М.: Омега-Л, 2012. 2009. - 1330 с.
6. Шеремет, А.Д., Сайфулин, Р.С. Методика финансового анализа предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 208 с.
7. Завлин, П. Н., Васильев, А. В. Оценка эффективности инноваций. СПб.: Бизнес-пресс. 2008. – 216 с.
8. Демиденко, О.В. Менеджмент: Уч. пособие – Омск: Изд-во ОмГА, 2011. -204 с.
9. Финансовые аспекты предпринимательства в новой экономике : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : НОУ ВПО ОмГА, 2013. – 300 с.
10. Демиденко, О.В. Совершенствование обоснования очередности строительства зданий и сооружений / О.В. Демиденко, С.М. Кузнецов / Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2015. №5. С.66-72.
11. Демиденко, О.В. Основы управления строительным потоком / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2013.- №1(115).– с.68-71.
12. Современные технологии управления в сервисе : моногр. / Под общ. ред. О. Ю. Патласова. – Омск : Негос. образовательное учреждение высш.проф. образования"Омская гуманитарная акад., 2011. – 240 с.
13. Демиденко, О.В. Планирование комплектации строительных потоков / О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2011.- №1(95).– с.43-44.

14. Алексеев, Н.Е. Анализ состояние транспортно-технологического процесса в строительстве / Н.Е. Алексеев, О. В. Демиденко // Омский научный вестник. - 2015.- №2(136).– с.217-220.

15. Демиденко, О.В. Модель функционирования строительных потоков / О. В. Демиденко, В.А. Казаков, С.М. Кузнецов, Н.Е. Алексеев // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2016. №2(48). С.89-95.

УДК 338.48

## АГРАРНЫЙ ТУРИЗМ – ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ «ЗЕЛеной» ЭКОНОМИКИ

**Д. С. Толеубаева,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена развитию аграрного туризма в рамках концепции «зеленой» экономики. В условиях современной социально-экономической модернизации отдельное место занимают инновации и научные знания специалистов в аспекте экологической эффективности. Аграрный туризм как ключевое направление, способствующее «озеленению» всей экономики, при государственной поддержке агропромышленного комплекса в будущем сможет достичь экономических и финансовых результатов.

*Ключевые слова:* аграрный туризм, инновации, агропромышленный комплекс.

## AGRICULTURAL TOURISM IS FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF "GREEN" ECONOMY

**D. S. Toleubayeva,  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to the development of agricultural tourism in the concept of "green" economy. Socio-economic modernization of the special place is occupied by innovation and scientific knowledge of experts in the aspect of environmental performance. Agricultural tourism as a key area, contributing to "greening" of the whole economy, with the right of state support of agriculture in the future will be able to achieve the economic and financial results.

*Keywords:* agricultural tourism, innovation, agriculture.

Глобализация и интеграция мировой экономики вносит новые коррективы в ее модернизацию. Сегодня можно с уверенностью утверждать, что социально-экономическая модернизация является основополагающим вектором развития любого современного государства. Ввиду данного аспекта, ключевым звеном вопроса модернизации становятся инновации в различных областях экономики. Неоспорима важность экономических и социальных проектов в контексте индустриально-инновационного развития. Следовательно, отвечая на современные вызовы глобализации, развивается



концепция «зеленой» экономики. Она становится новым витком в социально-экономической модернизации.

Зеленая экономика – наиболее актуальный тренд современности. В докладе ЮНЕП «Навстречу зеленой экономике» зеленая экономика (ЗЭ) определяется как «экономика, которая повышает благосостояние людей и обеспечивает социальную справедливость и при этом существенно снижает риски для окружающей среды и ее деградации» [1]. В период резкого снижения способности экосистемы и усугубления экологического кризиса большое значение придается роли «зеленой экономики». Таким образом, главными ее принципами и идеями являются применения накопленных современной экологией научных знаний и достижений.

В России понятие «зеленая экономика» появилось сравнительно недавно, поэтому в официальных документах встречается редко. Однако в планах реализации государственной политики на ближайшие 20 лет одним из приоритетных направлений является переход к «зеленой экономике».

Экспортно-сырьевая модель экономики в России исчерпала себя. В контексте модернизации экономики отличительной чертой является экологическая устойчивость. Хотелось бы отметить, что на данный момент в стране сформировались «антиустойчивые» тенденции развития:

- загрязнение окружающей среды, отрицательное влияние его на население, низкий уровень природного капитала;
- структурные сдвиги в экономике, повышающие удельный вес природоэксплуатирующих и загрязняющих отраслей; рост экологических рисков в связи с высоким физическим износом оборудования;
- высокий уровень показателей природоемкости; природноресурсный характер экспорта;
- экологически несбалансированная инвестиционная политика, ведущая к росту диспропорций между природоэксплуатирующими и перерабатывающими, обрабатывающими и инфраструктурными отраслями экономики и др.

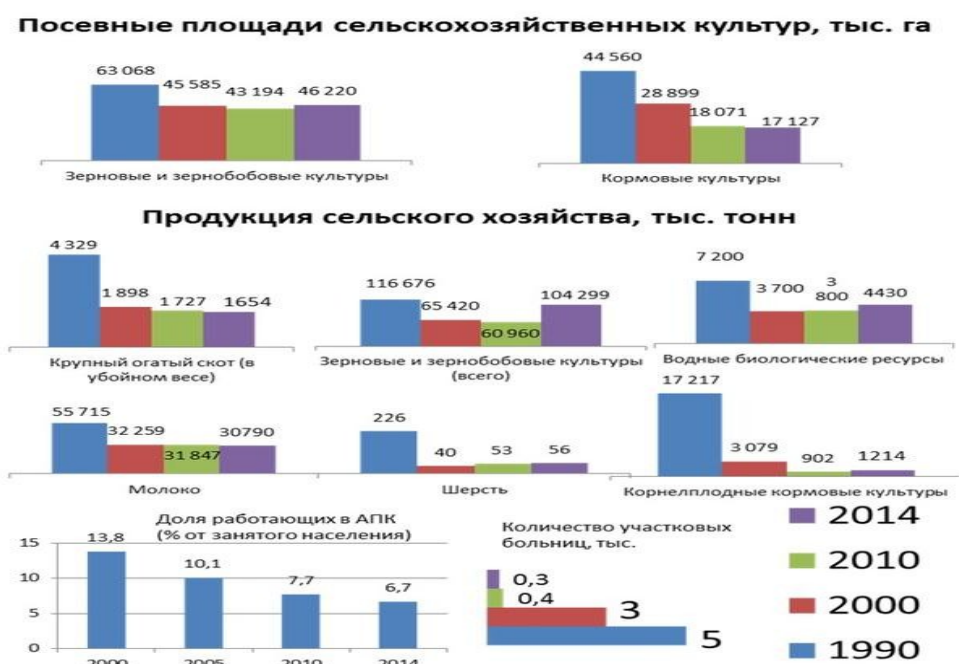
Отсутствие правильных механизмов, правовых и экономических рычагов государственной поддержки также отрицательно влияет на развитие «зеленой» экономики. Высокие ставки на кредитные ресурсы, плохая инвестиционная политика делают практически недоступным банковское кредитование.

Если рассматривать ситуацию развития концепции в соседних странах, к примеру, в Республике Казахстан, можно также выявить схожие ограничения. Препятствиями для эффективных изменений в направлении «озеленения экономики» могут также служить недостаток финансирования, квалификации или опыта, отсутствие необходимых экономических инструментов, коррупция.

Таким образом, для успешного перехода к «зеленой» экономике необходимо создать способствующие этому условия и обеспечить адекватное финансирование. Для стимулирования необходимых инвестиций и инноваций в

целях финансирования перехода можно использовать налоги и другие рыночные инструменты. При этом, хотя переход к «зеленой» экономике и потребует масштабных инвестиций, эти инвестиции можно мобилизовать за счет разумной государственной политики и инновационных механизмов финансирования.

Российская экономика сегодня вынуждена функционировать в экстремальных условиях. Санкции, кризис на сырьевых и валютных рынках, другие негативные факторы отрицательно влияют на экономику в целом. Вследствие этого мы имеем показательную статистику, как по промышленному производству, так и по сельскому хозяйству (рис.) [2].



Продукция сельского хозяйства

Аграрно-промышленный сектор России обладает достаточно большими экспортными возможностями. Сегодня можно точно утверждать, что данный сектор имеет значительный потенциал для внедрения и реализации инноваций. Для управления любой сферы деятельности, и тем более сферы государственного и муниципального управления важно понимать значимость экологического просвещения в вопросах функционирования современного мира. Поиск современных альтернативных решений в контексте государственного регулирования и развития предпринимательства на селе, а также финансирование фермерских хозяйств становятся первоочередной задачей любого развитого государства.

В соответствии с современными социально-экономическими условиями необходимо правильно выстроить механизм использования потенциала сельских территорий. Таким образом, опираясь на развитие несельскохозяйственных инициатив, государство должно придерживаться

политики многофункционального (многостороннего) развития территорий, которым можно дать термин «маленькая индустриализация деревни».

Что представляет собой идея многофункционального развития сельских территорий? Концепция заключается в активизации деревни и диверсификации экономической деятельности, то есть вовлеченность сельского населения в нетрадиционные формы ведения хозяйства, такие как производство и сфера услуг.

Процесс многофункциональности рассматривается не только с точки зрения экономического роста села, но и с улучшения ситуации в области демографии. Ввиду повышения качества жизни селян, общего развития государства, увеличивается значимость введения в сельское пространство всё большего числа новых несельскохозяйственных функций.

Нынешняя мировая экономическая ситуация ставит перед государством новые задачи. В рамках подкрепления концепции «зеленой экономики» и повышения уровня жизни граждан следует определить ключевые политические реформы, которые должны обозначить наилучшие формы производительности секторов энергии, индустрии и сельского хозяйства. основополагающие направления, способствующие «озеленению» всей экономики, могут быть представлены следующим образом:

1. Лесной сектор, биоразнообразие.
2. «Зеленое» сельское хозяйство.
3. Устойчивое управление водными ресурсами.
4. Рыбохозяйственный сектор.
5. Возобновляемые источники энергии.
6. Развитие туризма.
7. Управление отходами и их утилизация.

Как было указано выше, существует много направлений, которые способствуют «озеленению» всей экономики. Хотелось бы выделить один из них – развитие туризма. Развитие и организация туризм-отрасли требует значительных людских ресурсов. По статистике, в данной отрасли трудятся около 230 млн человек, или 8 % мировой рабочей силы. То есть можно проследить зависимость: если создается одно рабочее место в отрасли туризма, то параллельно образуются примерно 1,5 новых дополнительных или косвенных рабочих мест в отраслях экономики, связанных с туризмом [2, с. 241]. В будущем вследствие «озеленения» этого сектора должен повыситься позитивный аспект занятости в секторе за счет увеличения занятости местного населения, и как следствие – рост использования местных ресурсов.

Концепция «Зеленой экономики», а именно «озеленение» туристического сектора, расставляет правильные акценты. Сопричастность местного населения, особенно бедняков, к процессу создания стоимости в туризме является важным фактором развития местной экономики, а формирование новых рабочих мест приводит к уменьшению бедности.

В нынешних условиях развития и глобализации международного и внутреннего туризма можно отметить одну тенденцию. Сельхозпроизводство, а именно экологически чистые продукты, становятся ключевым аспектом привлечения туристов. Синтез активного отдыха в деревенских условиях с сельскохозяйственной работой создает новое быстроразвивающееся направление туристического бизнеса в мире, такое как агротуризм. Агротуризм является показателем несельскохозяйственного развития сельских территорий. Для хозяйств, которые в основном базируются только на традиционном сельскохозяйственном производстве, агротуризм является определенной панацеей, которая сможет облегчить ситуацию и приостановить миграцию в города. Таким образом, население будет обеспечено работой на месте своего непосредственного проживания. В соответствии с ежегодным ростом агротуризма следует отметить, что потребность в данном направлении в туризме существует.

В данный момент аграрный туризм является образом инновационного диверсифицированного вида туризма, ввиду того, что в ближайшем будущем именно это направление туризма сможет ответить на устойчивое развитие страны в контексте его экологичности и социальности. Около 40 лет назад агротуризм как инновационное направление туризма получило колоссальное развитие за рубежом. Но в России, в зависимости от принятой модели, он имеет множество разновидностей и классификаций.

Классической моделью агротуризма изначально была организация туризма на селе. Развитием туризма занимаются только фермеры и члены их семей, т.е. не меняя своих производственных функций, местное население извлекает дополнительную прибыль. Такой вид предпринимательской деятельности базируется на природных, культурных и иных ресурсах сельской местности, а специфика местности в комплексе создает туристический продукт. Можно утверждать, что агротуризм является инновационным направлением в туризме. Получив широкое распространение, он не всегда однозначно понимается в разных странах. Агротуризм затрагивает новые сферы туристической деятельности. Данное направление имеет весьма динамичные формы, поэтому не стоит создавать ограничения и определенные критерия для него.

Одним из примечательных критериев агроэкотуризма является то, что в большинстве случаев он не требует внушительных финансовых инвестиций. Главным аспектом в этом вопросе являются немонетарные преимущества, к которым относятся: а) экологическое образование, повышение культурного уровня населения; б) создание новых рабочих мест; в) развитие сети инфраструктуры; г) охрана природы [3, С. 90-91].

Если рассматривать агротуризм со стороны немонетарных преимуществ, то можно утверждать, что агроэкотуризм не является большой нишей на туристическом рынке, имеющей высокие темпы роста. В этом случае для агротуриста целью его пребывания в данной местности будет являться не природоведческое образование, а потребление экологических

ресурсов, в том числе и информационных. Иными словами, для продвижения агротуризма важными показателями являются 2 направления:

а) присутствие на сельскохозяйственных территориях свободных или условно свободных площадок, которые вначале создавались как обычные домовладения, но сейчас с помощью реконструкции они преобразовались в средства размещения туристов (усадебные, коттеджи, палаточные городки). Более перспективным видом в некоторых странах считаются исторические здания сельских дворцов, монастырей и т.д.;

б) специально созданные агротуристические объекты: средства размещения туристов («национальные деревни», «дома охотника/рыбака», «культурные центры», кемпинги и т.п.). На местности они используются в качестве сельских гостиниц.

В России этот вид агротуризма, возможно, не достигнет таких успехов и масштабов, как в Европе или США. Однако, по мнению экспертов, данный вид в ближайшем будущем сможет стать модным развлечением для городского населения, а при слаженном механизме государственной поддержки станет одним из эффективных национальных проектов.

Но все-таки, при реализации данной концепции в России необходимо учитывать специфику сельского туризма. Если рассматривать Европу, то следует отметить, что поддержка там агротуризма объясняется перепроизводством сельскохозяйственной продукции. Россия перепроизводством похвастаться не может, следовательно, для нашего государства при реализации необходимо сочетать стратегию роста как агротуризма, так и самого агропромышленного комплекса.

Сфера агротуризма в России еще мало изучена, т. к. рынок его находится только на стадии развития. Однако, опираясь на мировой опыт, можно сделать вывод, что аграрный туризм для страны будет полезен не только с социальной, но и с экономической точки зрения. Максимальный эффект от данного направления будет достигнут только в том случае, если аграрный туризм будет поддерживаться на всех уровнях в рамках государственных и региональных программ.

### **Библиографический список**

1. Отчет «UNEP» 2011 г., Навстречу «зеленой» экономике: пути к устойчивому развитию и искоренению бедности — обобщающий доклад для представителей властных структур, [www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)
2. Кашин, В.И. От «зеленой экономики» - к устойчивому развитию Доклад заместителя Председателя ЦК КПРФ, РФ, Санкт-Петербург, май 2016 года.
3. Прищеп, Н. И. Экология с элементами «зеленой экономики»: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Экономика», «Прикладная информатика», «Управление персоналом» / Н. И. Прищеп. — Саратов: Издательство «Вузовское образование», 2017. — (Высшее образование). — 347 с.
4. Здоров, А.Б., Антонян, А.Г. Агротуристский комплекс как путь реализации национальных программ экономики// Региональная экономика: теория и практика.-2008.-№36-93 С.

## ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО

**А. С. Тунгишбаева,  
Омская гуманитарная академия**

В данной статье рассматривается идея электронной демократии и электронного правительства, подразумевая под этим применение для развития и защиты основных демократических ценностей новых информационных технологий и, в первую очередь, для того, чтобы граждане участвовали в процессе принятия решений органами власти.

*Ключевые слова:* инновации, международные стандарты качества, электронное правительство, качество, информационные технологии, электронные услуги.

## ELECTRONIC GOVERNMENT

**A.S. Tungishbaeva,  
Omsk humanitarian Academy**

In this article the idea of electronic democracy and the electronic government is considered, implying by its application for development and protection of the main democratic values of new information technologies and, first of all, in order that citizens took part in decision making process by authorities.

*Keywords:* innovation, international quality standards, electronic government, quality, information technology, electronic services.

Так или иначе все инновации в государственном управлении, в некотором смысле, касаются «качества» государственного управления. «Качество», в ряде случаев, подразумевает проведение реформ по улучшению системы предоставления гражданам государственных услуг. Возможно, немедленных финансовых выгод может и не повлечь повышение качества услуг, однако одним из ключевых факторов, которые способствуют укреплению имиджа государственной службы и которые определяют доверие населения к Правительству, является именно данный фактор – качество услуг. В частном секторе берет свое начало философия качественного предоставления услуг. Поставщик, продукт и потребитель – это три основных компонента, которые охватывает система «всестороннего управления качеством» (TotalQualityManagement). Определенное время потребовалось для того, чтобы государственный сектор осознал и воспринял выгоды от разработки, применения концепций и программ внедрения именно данной системы. Несколько основных подходов определились по мере того, как получило распространение движение за повышение качества услуг в государственном секторе:

- Создание системы стимулирования служащих к достижению установленных стандартов качества предоставления услуг.

- Изучение ожиданий и мнений населения относительно услуг, которые предоставляет государство.
- Разработка государственными агентствами и иными поставщиками услуг стандартов их предоставления и доведение данной информации до граждан.
- Оценка результатов деятельности данных агентств и достижения установленных ими стандартов.
- Формирование центров предоставления услуг по принципу «одного окна», где индивидуум, как правило, предприниматель, мог бы за один раз осуществить все нужные операции по взаимодействию с государственными органами.
- Обучение служащих государственных организаций и предприятий и госслужащих, которые задействованы в работе с гражданами, предоставлению услуг.

Через внедрение международных стандартов качества ИСО подошли к проблеме улучшения качества услуг многие страны.

Масштабностью задач и целей характеризуются реформы в сфере повышения эффективности государственного сектора, а также большим количеством вовлеченных сторон в этот процесс. Комплексную трансформацию предполагает проведение реформ, которая направлена на создание нового поколения государственных служащих, культивирование новых форм взаимодействия между гражданами и государством, формирование положительного имиджа государственной службы, а также разрушение укоренившихся в обществе стереотипов. Фактор технического прогресса, являющийся мощным стимулом к внедрению новых принципов, подходов и механизмов в области управления государственным сектором через внедрение системы «электронного Правительства», играет немаловажную роль. Предоставление гражданам услуг на основе равного и справедливого доступа и качества для всех является основной задачей данных реформ. Администрированию процесса предоставления услуг в соответствии с едиными стандартами и вопросам экономической эффективности при этом уделяется особое внимание. Система электронного правительства является одним из основных элементов построения открытого государственного управления и современного гражданского общества в ряде развитых стран. Не соприкасаясь напрямую с государственными служащими, данная система позволяет оперативно получать ответы на социально важные вопросы, облегчает доступ населения к официальной информации, а также снимает при получении нужных услуг всевозможные барьеры административного характера.

С необходимостью пересмотра традиционных моделей государственного управления в середине 90-х годов столкнулись многие страны мира. Неадекватными современным условиям оказались данные модели. Возможность организации более эффективной деятельности государственных структур появилась с развитием информационных технологий, особенно в

части предоставления гражданам государственных услуг. Таким образом, понятие «электронное правительство» появилось и получило свою социальную значимость. Ученые США и Великобритании впервые предложили идею электронной демократии и электронного правительства, подразумевая под этим применение для развития и защиты основных демократических ценностей новых информационных технологий и, в первую очередь, для того, чтобы граждане участвовали в процессе принятия решений органами власти. На сегодняшний день информационные технологии являются наиболее действенным и реальным инструментом улучшения эффективности деятельности государственного аппарата, уменьшения его непроизводительных расходов, а также укрепления в обществе авторитета государственной власти за счет того, что процессы, происходящие в нем, становятся прозрачными – более прозрачными. Поэтому новую модель государственного управления выстраивает большинство современных стран, она основана на принципах подотчетности обществу и результативности. Как показывает мировой опыт, на сегодняшний день существуют различные модели по разработке и реализации проектов и этапов создания электронного правительства – «e-government». Однако единого образца, отвечающего всем решениям и условиям формирования электронного правительства, нет, так как свои приоритеты, особенности и наличные ресурсы для осуществления такой задачи имеет каждая страна.

В опыте различных стран и регионов мира известны три основные модели строительства электронных правительств: в Америке, Европе и Азии. Американская модель отражает специфику ее становления в США; в большинстве стран Центральной, Восточной и Западной Европы развитие электронно-государственных структур включает в себя европейская; наиболее успешна в Южной Корее и Сингапуре азиатская модель. Основной целью программа американской модели электронного правительства ставит доступность, упрощение и недороговизну во взаимодействии юридических и физических лиц с государственными органами. В свою очередь, такие надгосударственные институты, как Европейский суд, Европарламент, Еврокомиссия, рекомендации которых для регулирования и развития работы «e-government» для всех стран Европейского Союза обязательны, присущи европейской модели. Стиль управления азиатской модели специфичен. На многослойную систему государственного управления, созданного по принципу иерархической пирамиды, а также на азиатский тип корпоративной культуры опирается данная модель. Так, при создании модели «электронной демократии» правительство Южной Кореи сделало основной акцент на введение в систему культуры и образования информационно-коммуникационных технологий и удовлетворение информационных потребностей населения.

Не только идти в ногу со временем, но и иметь электронные элементы управления и электронные формы в своей организационной структуре



обязывают государственные органы власти популярность и значимость функционирования правительственных сайтов с учетом активного развития Интернета. Поэтому во многих странах мира программа формирования электронного правительства говорит о том, что требуется развивать информационные технологии как фактор предоставления качественных социальных услуг гражданам и эффективного управления государством, так как электронное правительство направлено на совершенствование эффективности функционирования государственных органов, а также на обеспечение организаций и граждан качественным и быстрым доступом к государственным услугам путем широкого использования современных информационно-коммуникационных технологий. Различных мер по предоставлению открытого и эффективного государственного управления придерживается Казахстан. Внедрение «электронного правительства» в Республике Казахстан является этому подтверждением. На предоставление доступа к информационным базам деятельности государственных органов, на повышение качества и сокращение сроков предоставления организациям и населению услуг государственными органами направлено в Казахстане внедрение «электронного правительства», а также с учетом улучшения административной системы, в перспективе, формирование оптимального и эффективного по составу государственного аппарата и возможность отслеживать работу государственных органов. Одним из приоритетных направлений программы административной реформы и функционирования Правительства Казахстана является программа «Электронный Казахстан», приобретающая в Казахстане свое функциональное значение.

Необходимо отметить, что электронное правительство – это не аналог и дополнение традиционного правительства, оно лишь определяет новый способ взаимодействия граждан с чиновниками в целях улучшения эффективности предоставления государственных услуг. Построение системы общественного управления, которая реализует решение масштабных задач, связанных с управлением документами и процессами их обработки, предполагает создание электронного правительства. Единую систему обозначают термином «электронное правительство» (e-Government), которая объединит все государственные органы, позволит им с помощью электронных терминалов, Интернета и даже мобильного телефона оказывать гражданам услуги, причем предпринимателям или компаниям, а не только физическим лицам. G2G (государство-государство), G2C (государство-граждане) и G2B (государство-бизнес) – это основные модели внутриэлектронного правительства, составляющие взаимодействия между гражданами, государством и бизнесом. Участие самих граждан на всех уровнях и ступенях власти является важным аспектом в процессе электронизации и автоматизации органов государственного управления, что также включает применение использование современных информационных технологий. Право «участвовать через

своих представителей или непосредственно в управлении делами государства; лично обращаться, а также направлять в органы местного самоуправления и государственные органы коллективные и индивидуальные обращения» (ст. 33 Конституции РК) предоставляет Конституционно-правовая идея электронного правительства. Кроме того, определенные возможности воздействия на экономическую и политическую жизнь государства данная идея предполагает в своей основе посредством Интернета, а также влияния через политически ориентированные порталы и сайты на государственную власть, усиление политической активности населения.

Иметь доступ, в первую очередь, а затем посредством коммуникационной системы и Интернета получать нужную информацию позволяет гражданам создание портала электронного правительства. Электронное правительство направлено на оперативное предоставление государственных услуг населению. К примеру, и такие бюрократические услуги, как уплата налогов, получение справок, выдача паспортов и т. д., должны предоставляться в электронном виде. Полностью реализована на сегодняшний день техническая база для осуществления взаимодействия между гражданами и госорганами. Между различными институтами государственной власти налажен и осуществляется на интернет-портале обмен информацией. По принципу единого окна предоставляются населению услуги благодаря функционированию госорганов в единой среде. В Центрах обслуживания населения (ЦОН) или через интернет их можно получить. Созданы такие базовые компоненты инфраструктуры правительства, как портал электронных услуг (ПЭУ), интернет-портал госорганов (ИПГО), шлюз электронного правительства (ШЭП). Интернет-портал госорганов создает единый механизм управления информационными ресурсами, а также автоматизирует между различными ведомствами и министерствами.

Внутреннее взаимодействие, совместное функционирование элементов ЭП обеспечивает шлюз электронного правительства (ШЭП), создает среду для хранения нормативно-справочной информации и электронного документооборота, управляет циклом прохождения электронных услуг. Доступ населению к электронным услугам обеспечивает портал электронных услуг (ПЭУ) и способствует через интернет получению электронных документов без посещения гражданами госорганов, а также в ряде случаев без участия сотрудников госорганов. Что это даст стране? И почему? Реализация доктрины «Открытого правительства» и развитие системы «Электронного правительства» обеспечит достижение долгосрочного приоритета «Профессиональное государство». Факторами, которые обеспечивают устранение обстоятельств и условий, способствующих проявлениям коррупции, что в свою очередь способствует повышению уровня жизни населения, построению правового государства и развитию экономики, являются профессиональное правительство, Профессиональное государство.

### **Библиографический список**

1. Абдрасилов, Б., ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, статья «Новые подходы к профессионализации государственной службы», 2015г. // [www.zakon.kz](http://www.zakon.kz).
2. Контроль за соблюдением законодательства в сфере государственной службы государственными органами, 2015г. // [www.kyzmet.kz](http://www.kyzmet.kz).
3. Конституция Республики Казахстан 1995 г. — Алматы, 1995.
4. Модернизация системы оказания государственных услуг как один из новых принципов социальной политики // Журнал Финансы Казахстана. 2013. - №2-26.
5. Указ Президента РК от 19 марта 2010 г. «О системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы» [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.kyzmet.kz/> (дата обращения: 03.11.2015).
6. Палаб Саха. Методология преобразования правительства на основе архитектуры предприятия. «Информационное общество», 2009, N 2, 3-4.
7. <http://www.kyzmet.gov.kz/>
8. <http://www.e.gov.kz>
9. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография. Саратов: изд-во ЦПМ «Академия Бизнеса», 2010. – Ч.2 – 413 с.

УДК 338

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА КАЗАХСТАНА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ**

**А. Н. Турлина,  
Омская гуманитарная академия**

В статье рассматриваются действия Национального Банка РК, направленные на государственное регулирование деятельности банков второго уровня, которые вводятся для ограничения системного риска, и их влияние на экономику страны.

*Ключевые слова:* Национальный Банк РК, банки второго уровня, кредиты, ВВП, контрциклическое регулирование, активы, обязательства и собственный капитал банка, Базель III.

## **STATE REGULATION OF THE BANKING SECTOR IN KAZAKHSTAN AND ITS IMPACT ON THE ECONOMY**

**A. N. Turlina,  
Omsk humanitarian Academy**

The article discusses the activities of the National Bank of Kazakhstan aimed at state regulation of commercial banks, which are introduced to limit systemic risk, and their impact on the economy.

*Keywords:* The National Bank of Kazakhstan, second-tier banks, loans, GDP countercyclical regulation, assets, liabilities and equity capital, Basel III.

Сложившееся современное состояние банковского сектора и происходящие изменения в экономике ясно дают понять, какое важное и

непосредственное влияние оказывает стабильно развивающийся финансово-банковский сектор Казахстана на экономику страны. Одной из важнейших задач развития банковской деятельности в Казахстане выступает поиск конструктивного и грамотного механизма регулирования банковской деятельности в условиях мирового финансового кризиса.

Регулирование банковской деятельности представляет собой процесс воздействия уполномоченным органом на деятельность банков с помощью определенных инструментов, мер, методов, а также разработка и издание конкретных правил и инструкций в целях обеспечения стабильного и безопасного функционирования всей банковской системы. Основными методами банковского регулирования являются: эффективное управление рисками, предотвращение отдельных случаев банкротств, осуществление банковского надзора, инспектирование и проведение ревизий для выявления потенциальной неплатежеспособности банков.

В настоящее время банковский сектор Казахстана представлен 34 банками второго уровня, из которых 15 банков с иностранным участием, в том числе 11 дочерних банков.

В рамках регулирования банков второго уровня за последние годы проведены следующие действия: в 2015 году Национальным Банком проведена работа по усилению защиты прав депозиторов, в том числе путем увеличения гарантийного возмещения АО «Казахстанский фонд гарантирования депозитов» вкладчикам по депозитам в тенге с 5 млн тенге до 10 млн тенге.

В целях повышения внутреннего потенциала кредитования экономики введена обязанность размещения банками не менее 85 % собственного капитала во внутренние активы.

В рамках контрциклического регулирования приняты меры, в том числе:

- по включению в течение 2015 и 2016 годов в расчет собственного капитала банков выпущенных ими привилегированных акций, бессрочных финансовых инструментов и субординированных облигаций, номинированных в тенге;

- по предоставлению банкам возможности удерживать и приобретать ценные бумаги эмитентов Казахстана с рейтингом не ниже «В» в связи с пересмотром международными рейтинговыми агентствами суверенных рейтингов и корпоративных кредитных рейтингов;

- по применению диверсифицированного подхода по учету остатков на корреспондентских счетах при расчете размера риска на одного заемщика путем их взвешивания в зависимости от рейтинга банка-резидента или нерезидента;

- по корректировке валютной ликвидности путем включения обязательств в иностранной валюте с дисконтом для предоставления банкам возможности управления ликвидностью при высокой долларовой составляющей депозитной базы, проведения операций своп и кредитования в национальной валюте;

- по введению требования по стимулированию кредитования в иностранной валюте путем необходимости создания с 2016 года дополнительных

резервов в двукратном размере при выдаче займа в иностранной валюте на срок более 1 года, в том числе если заемщик является юридическим лицом, не имеющим валютной выручки, или валютные риски по валютному займу не хеджированы;

- по отмене факторов раннего реагирования в отношении достаточности собственного капитала и связанных с ними мер раннего реагирования в связи с дублированием уже действующих пруденциальных требований по собственному капиталу;

- по отмене индикаторов по неработающим кредитам, имеющим срок просрочки по основному долгу или вознаграждению от 30 до 90 дней (индикаторы по неработающим кредитам с просрочкой более 90 дней сохранены);

- по увеличению суммы требований участников банковского конгломерата по внутригрупповым сделкам между участниками с 15% до 30% от собственного капитала банковского конгломерата [1].

Кроме этого, установлен общий порядок осуществления операции по одновременной передаче активов и обязательств банка в части либо в полном размере другому (другим) банку (банкам), а также по одновременной передаче активов и обязательств между родительским банком и дочерним банком, в отношении которого была проведена реструктуризация. Основная цель регулирования ситуации в проблемных банках путем одновременной передачи активов и обязательств проблемного банка в другой банк.

В целях нивелирования рисков в экономике, связанных с введением плавающего обменного курса тенге и волатильностью на внешних рынках, дополнительно приняты следующие меры, предусматривающие:

- корректировку перехода на Базель III путем сохранения минимальных уровней достаточности собственного капитала банков в 2016 году на уровне 2015 года, в 2017 году – на уровне 2016 года;

- снижение требований к достаточности капитала по займам субъектам малого и среднего бизнеса, ипотечным займам, а также по займам с просроченной задолженностью, по которым банки уже признали убытки, сформировав резервы в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности;

- отмену требования по увеличению минимального размера собственного капитала банков до 100 млрд тенге к 1 января 2019 года;

- отмену требования по приросту портфеля потребительских займов и введение отдельной категории необеспеченных потребительских займов с увеличением риск-взвешивания со 100 % до 150 %;

- реализацию требования по достижению доли неработающих займов на уровне менее 10 % от ссудного портфеля банка в рамках представления планов мероприятий по достижению уровня менее 10% не позднее 2018 года.

При нарушении планов мероприятий будут установлены дополнительная надбавка к достаточности собственного капитала или отстранение

от выполнения служебных обязанностей заместителя председателя, председателя правления банка.

В целях расширения возможности кредитования экономики предусмотрена дальнейшая консервация размера динамического резерва в 2016 году в объеме, сформированном в 2013 году (с учетом корректировки размера динамического резерва в 2014 году).

Также в рамках снижения долговой нагрузки и защиты прав заемщиков приняты поправки в законодательство РК, предусматривающие:

- запрет на выдачу ипотечных займов в иностранной валюте физическому лицу, не имеющему доходов в валюте;

- первоочередное погашение просроченного основного долга и в последнюю очередь неустойки и штрафов при длительной просрочке платежей. При этом сохранено право кредитора по принятию мер в отношении недобросовестного заемщика путем досрочного возврата оставшейся части предмета займа вместе с причитающимся вознаграждением, а также обращения взыскания на заложенное имущество;

- установление обязательного автоматического списания вознаграждения и неустойки, начисленных после 180 дней просрочки обязательства по договору ипотечного жилищного займа;

- предельный срок начисления повышенной неустойки (штрафа и пени) при нарушении обязательства по займу, равный 90 дням;

- ограничение на взыскание денег со счета заемщика физического лица в размере не более 50% от находящейся и/или поступающей суммы денег;

- запрет на капитализацию (суммирование) вознаграждения и неустойки к основному долгу по ипотечному жилищному займу;

- запрет на изменение условий договоров банковского займа в одностороннем порядке, за исключением предусмотренных законодательством Республики Казахстан случаев улучшения для заемщика при уведомлении заемщика;

- осуществление выплаты разовой компенсации по депозитам физических лиц, открытым в национальной валюте (тенге), в связи с переходом к режиму свободно плавающего обменного курса;

- освобождение от налогообложения доходов физических лиц, возникающих при выплате компенсации по депозитам, открытым в национальной валюте, в связи с переходом к режиму свободно плавающего обменного курса;

- освобождение от налогообложения дохода физических лиц, возникающих при выплате компенсации по вкладам в жилищные строительные сбережения, в связи с переходом к режиму свободно плавающего обменного курса;

- установление компетенции Национального Банка по рефинансированию ипотечных жилищных займов и ипотечных займов физических лиц, в том числе посредством размещения депозитов в банках;

- возможность добровольной реорганизации банка в форме конвертации в исламский банк.

Все эти меры привели к тому, что за 2016 г. чистая прибыль банковского сектора составила 387,9 млрд тенге (рис.). Отношение чистого дохода к совокупным активам (ROA) составило 1,64 % (1,99 % на аналогичную дату прошлого года), а отношение чистого дохода к собственному капиталу по балансу (ROE) – 15,18 % (15,99 % на аналогичную дату прошлого года) [1].



Доходность банковского сектора РК

Однако необходимо отметить снижение доли кредитов банков в ВВП республики, которое связано со многими внешними и внутренними факторами, к ним можно отнести девальвационные процессы, дефицит фондирования, увеличение неработающих кредитов, внешние обязательства и многие другие экономические и политические факторы. К качественным показателям снижения доли кредитного портфеля можно отнести слабую диверсификацию и несбалансированное кредитование экономики.

Анализ качества кредитного портфеля также указывает на концентрацию банков в непроизводственном секторе. Так, если в 2005 году доля просроченной задолженности непроизводственного сектора (торговли и индивидуального предпринимательства) составляла 42%, в 2013 году она возросла до 58%, а в 2016 году – несмотря на предпринятые меры по сокращению объемов неработающих кредитов – до 71%. Это свидетельствует о том, что государственные меры по стабилизации и улучшению банковских активов, в основном, были направлены на реальный сектор экономики, за исключением сельского хозяйства [2].

Отметим, что около 2/3 всего производственного сектора Казахстана, прибегающего к услугам банковского сектора в части предоставления заемных денежных средств, обслуживаются в первой пятерке банков РК. Остальные 29 банков второго уровня не играют существенной роли в развитии реального сектора Казахстана.

Таким образом, действия Национального Банка РК, направленные на государственное регулирование деятельности банков второго уровня, в основном сводятся к внедрению международных стандартов регулирования, также продолжен контроль уровня неработающих кредитов, принимаются меры по недопущению нарастания системных рисков, имеющие точечный характер.

### **Библиографический список**

1. Официальный сайт Национального Банка РК [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.nationalbank.kz/>
2. Шейкин, Д.А., Шинкеева, Г. Анализ банковского сектора Республики Казахстан [Текст] / Алматы.: Рейтингового Агентства РФЦА, - 2016г. – 27с.
3. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография. Саратов: изд-во ЦПМ «Академия Бизнеса», 2010. – Ч.2 – 413 с.

УДК 330

## **МОДЕЛЬ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Н. П. Ускембаева,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена раскрытию направлений и этапов финансового анализа, разработке алгоритмов последовательного комплексного анализа финансового состояния промышленного предприятия, действующего на территории Республики Казахстан.

*Ключевые слова:* финансовый анализ; показатели финансового состояния предприятия; состав и структура активов, показатели финансовой устойчивости, комбинированная модель оценки финансового состояния.

## **MODEL ANALYSIS OF FINANCIAL CONDITION OF MODERN COMPANIES**

**N. P. Uskenbaeva  
Omsk humanitarian Academy**

The article is devoted to disclosure of directions and stages of financial analysis, the development of a comprehensive analysis of sequential algorithms industrial enterprise financial condition, operating on the territory of the Republic of Kazakhstan.

*Keywords:* financial analysis; indicators of the financial condition of the company; composition and structure of assets, financial soundness indicators, the combined model of assessing the financial condition.

Анализ финансового состояния современного предприятия представляет собой детальное разделение изучаемого экономического объекта на части с целью изучения и выявления тенденций изменения процессов и явлений под влиянием различных факторов. Актуальность вопросов, связанных с осуществлением анализа финансового состояния определяется необходимостью своевременной оценки финансового положения современного предприятия и поиске путей дальнейшего эффективного развития, особенно в условиях сложившегося экономического кризиса.



Финансовое состояние является результатом взаимодействия всех элементов системы финансовых отношений предприятия, и поэтому определяется совокупностью производственно-хозяйственных факторов. Исходной базой для финансового анализа служат данные учета и финансовой отчетности.

Анализ базируется на имеющейся у предприятия финансовой и прочей документации. Выбор методов решения определен необходимостью изучения финансового состояния предприятия с помощью комплекса взаимосвязанных финансово-экономических показателей, характеризующих финансовое состояние предприятия в целом; повышения эффективности производства и обеспечения выполнения планов при минимальных затратах; выявления и измерения внутренних резервов на всех стадиях производственного процесса с целью укрепления финансового положения предприятия.

Актуальность данного вопроса обусловила развитие методик оценки финансового состояния предприятий. Эти методики направлены на экспресс-анализ финансового состояния предприятия, подготовку информации для принятия управленческих решений, разработку стратегии управления финансовым состоянием [1].

Для получения более точных результатов анализа финансового состояния производственного предприятия предлагается использовать некую комбинированную модель оценки, которая включает в себя несколько базовых методов, взаимодополняющих друг друга.

Основными направлениями в модели анализа финансового состояния предприятия являются:

1. Оценка динамики состава и структуры активов, их состояния и движения;
2. Оценка динамики состава и структуры источников собственного и заемного капитала, их состояния и движения;
3. Анализ абсолютных относительных показателей финансовой устойчивости предприятия, оценка изменения ее уровня;
4. Анализ платежеспособности предприятия и ликвидности его баланса;
5. Определение финансового положения;
6. Выявление изменений в финансовом состоянии в пространственно-временном разрезе;
7. Выявление основных факторов, вызывающих изменения в финансовом состоянии;
8. Прогноз основных тенденций финансового состояния.

Оценка финансового состояния компании состоит из нескольких этапов:

1. Комплексная оценка нескольких направлений деятельности предприятия;
2. Применение широкого набора показателей с целью всестороннего изучения финансового состояния предприятия;

3. Использование экспертных методов для выявления количественных критериев.

Алгоритм традиционного финансового анализа включает следующие этапы [2]:

1. Сбор необходимой информации (объем зависит от задач и вида финансового анализа);

2. Обработку информации (составление аналитических таблиц и агрегированных форм отчетности);

3. Расчет показателей изменения статей финансовых отчетов;

4. Расчет финансовых коэффициентов по основным аспектам финансовой деятельности или промежуточным финансовым агрегатам (финансовая устойчивость, платежеспособность, рентабельность);

5. Сравнительный анализ значений финансовых коэффициентов с нормативами (общепризнанными и среднеотраслевыми);

6. Анализ изменений финансовых коэффициентов (выявление тенденций ухудшения или улучшения);

7. Подготовку заключения о финансовом состоянии компании на основе интерпретации обработанных данных [3].

Финансовый анализ дает возможность оценить:

- имущественное состояние предприятия;
- степень предпринимательского риска, в частности, возможность погашения обязательств перед третьими лицами;

- достаточность капитала для текущей деятельности и долгосрочных инвестиций;

- потребность в дополнительных источниках финансирования;

- способность к наращиванию капитала;

- рациональность привлечения заемных средств;

- обоснованность политики распределения прибыли и другие параметры.

За основу в качестве метода оценки финансовой устойчивости выбран метод, предложенный В.В Ковалевым [3]. Данный метод предполагает использовать следующие финансовые показатели:

- коэффициент мобильности (маневренности);

- коэффициент автономии или общий коэффициент финансовой независимости;

- коэффициент срочной ликвидности;

- коэффициент абсолютной ликвидности;

- коэффициент покрытия (текущей ликвидности);

- коэффициент соотношения собственных и заемных источников.

Однако сбор и обработка данной информации представляют собой довольно трудоемкую задачу, что снижает эффективность их использования в некоторых специфических условиях существующих предприятий в нашем регионе. Поэтому мы поставим перед собой задачу сократить перечень используемых

для оценки финансовой устойчивости коэффициентов без существенной потери информационных качеств предложенного метода, который будет выполнять функции экспресс-анализа. Данная процедура называется оптимизацией структуры показателей финансовой устойчивости предприятия.

В литературе известно несколько методов подобной оптимизации. С нашей точки зрения, наиболее приемлемым является метод корреляционного анализа. В результате корреляционной обработки планируется получить матрицу частных коэффициентов корреляции в виде таблицы.

Матрица коэффициентов корреляции

	X1	X2	X3	...	Xn
X1	1	r12	r13	...	rn
X2	r21	1	r23	...	rn
X3	r31	r32	1	...	rn
...	...	...	...	...	...
Xn	rn1	rn2	rn3	...	1

Где коэффициент частной корреляции  $g_{ij}$  вычисляется по формуле 1:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X}) * (Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 * \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}} \quad (1)$$

Для оценки статистической точности данных коэффициентов корреляции используется t – статистики при уровне доверительной вероятности 0,95. Высокая степень коррелируемости каких-либо финансовых коэффициентов говорит об их информационной взаимозаменяемости, т. е. они дублируют друг друга и не приносят новой информации о финансовой устойчивости. Поэтому возникает задача выбора какого-либо из коэффициентов.

В условиях рыночных отношений исключительно велика роль анализа финансового состояния предприятия. Это связано с тем, что предприятия, обладая экономической самостоятельностью, несут полную ответственность за результаты своей производственно-хозяйственной деятельности перед совладельцами (акционерами), работниками, банком и кредитором.

Результаты анализа финансового состояния предприятия имеют первостепенное значение для внутренних пользователей – с целью выработки плана дальнейших действий, для внешних – оценки предприятия при выборе его как партнера или заемщика, при обращении в кредитные финансовые организации.

Финансовое состояние может быть устойчивым, неустойчивым и кризисным. Способность предприятия своевременно производить платежи,

финансировать свою деятельность на расширенной основе свидетельствуют о его устойчивом финансовом состоянии.

Финансовое состояние предприятия зависит от результатов его производственной, коммерческой и финансовой деятельности. Устойчивое финансовое положение, в свою очередь, оказывает положительное влияние на выполнение производственных планов и обеспечение нужд производства необходимыми ресурсами. Поэтому финансовая деятельность как составная часть хозяйственной деятельности направлена на обеспечение планомерного поступления и расходования денежных ресурсов.

### **Библиографический список**

- 1 Финансовый анализ [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/analysis/>
- 2 Алексеева, О.А. Финансовый анализ деятельности предприятия: сущность, проблемы и перспективы [Текст] / О.А. Алексеева, А.С. Горбачев // КАНТ – 2012 – С.54-59
- 3 Анализ финансовой отчетности: Учеб. пособие / Под ред. О.В. Ефимова, М.В. Мельник и др. М.: Омега-Л, 2013.

УДК 656

## **ПРОБЛЕМЫ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА**

**Д. Н. Филатова,  
Омская гуманитарная академия**

Статья посвящена проблемам городского пассажирского транспорта. Увеличение пассажиропотока порождает растущую потребность в транспортных услугах, которая сегодня решается не в пользу пассажира.

*Ключевые слова:* городской транспорт, частные перевозчики, проблемы.

## **PROBLEMS OF URBAN PASSENGER TRANSPORT**

**D. N. Filatova,  
Omsk humanitarian Academy**

The article deals with the problems of urban transport. The increase in passenger traffic generates a growing demand for transport services, which today is not decided in favor of the passenger.

*Keywords:* urban transportation, private carriers, problems.

Можно ли представить современную жизнь без транспорта?! Конечно же, нет. Особенно невозможно представить жизнь без общественного транспорта, например, автобусов, троллейбусов, трамваев, маршрутных такси. Городской транспорт имеет важное социальное значение. Ведь многие люди не имеют возможности передвигаться на личном авто.

Успешное развитие и рост городов невозможен без адекватного и серьезного подхода к развитию инфраструктуры городского пассажирского транспорта, призванной удовлетворять потребности населения к перемещениям в любую точку города. Однако с ростом городов и их населением возникают всё более серьезные проблемы с транспортом, что неизбежно приводит к увеличению нагрузки на ПАТП (пассажи́рские автотранспортные предприятия). Увеличение пассажиропотока порождает растущую потребность в транспортных услугах. Эта проблема на данный момент рассматривается на государственном уровне. Во многих городах Российской Федерации достаточно скупое количество единиц общественного транспорта, многие из которых находятся в очень плохом состоянии, изношены. Выделенные из госбюджета средства уходят на ремонт старых автобусов\троллейбусов\трамваев, не говоря уже о приобретении ПАТП новых единиц. Но, несмотря на такую серьезную проблему, неисправный транспорт ежедневно выходит на улицы города, подвергая жизни людей опасности. Также в условиях экономической нестабильности и сокращения объемов финансирования общественный транспорт не в состоянии справиться с поставленными задачами и сохранением требуемого уровня качества. Происходит сокращение количества единиц по маршрутам, в редких случаях вообще убирают маршрут с улиц города в целях экономии средств, которых и так немного, что, следовательно, вызывает недовольство общества (люди просто-напросто не могут уехать домой). Для того, чтобы окупить затраты и избежать банкротства, местный орган власти повышает стоимость проезда в общественном транспорте, что вызывает недовольство у населения. На сегодняшний день большинство ПАТП остаются убыточными.

Частные маршрутные такси постепенно вытесняют городской транспорт. Автобусам большой вместимости просто не выгодно выходить в рейс из-за небольшого количества пассажиров. Маршрутное такси или, как в народе говорят, «маршрутка» – более быстрый вид транспорта, широко охватывающий транспортные сети города, нежели автобусы, экономит много времени, ведь всем необходимо передвигаться с минимальными временными затратами. Данный вид транспорта пользуется особой популярностью среди населения, так как он предлагает более высокий уровень качества транспортного обслуживания. Однако увеличение количества маршрутных такси и количества личного транспорта привело к уменьшению пропускной способности городской транспортной сети. Из этого вытекает ряд других немаловажных проблем. Департамент транспорта начал усиленно бороться с частными маршрутными такси, пытаясь огосударствить частные рейсы.

Большое влияние на транспорт оказывает также состояние дорог в городах. Проблема дорог в нашей стране является одной из важных. Миллиарды рублей выделяются из государственного бюджета на решение проблем с дорогами, а местные органы власти так халатно относятся к деньгам. Можно наблюдать картину: как дорожные рабочие кладут свежий асфальт

на старый (в целях экономии средств), не снимая его, к тому же закрывая глаза на установленные требования. Через небольшой промежуток времени асфальт еще больше начнет ухудшаться, что затруднит движение транспорта (пробки, аварии). К тому же состояние транспортного средства заметно ухудшается, что приводит к большим затратам.

Важно понимать, что совершенствование функционирования общественного транспорта является необходимым условием для дальнейшего развития и роста городов. Увеличение населения неизбежно приводит и к увеличению количества пассажиров, которые вынуждены пользоваться общественным транспортом. Разумеется, без принятия своевременных мер нынешняя ситуация на дорогах страны будет только ухудшаться.

### **Библиографический список**

1. Преловская, Е.С., Иванченко, Е.С., Левашев, А.Г. К вопросу о транспортной доступности//Известия Казанского государственного архитектурно-строительного университета. 2013. № 1. С. 101.

2. Иванченко, Е.С., Тебеньков, С.Е., Михайлов, А.Ю. Измерение параметров транспортных потоков на кольцевых пересечениях // Энерго- и ресурсосбережение: промышленность и транспорт. 2013. Т. 6. № 10 (113). С. 60-62.

УДК 338

## **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Д. С. Хусаинов,  
ЧУ «NURIS» АОО «Назарбаев Университет», г. Астана, Казахстан**

Инновационная деятельность – неотъемлемая часть развития современного конкурентоспособного предприятия. Инновации – это не только использование высоких и новых технологий, но и изменение в сфере управленческих решений.

*Ключевые слова:* инновации, инновационное развитие, работа над инновациями, информационная поддержка инновационной деятельности на предприятии.

## **INNOVATION DEVELOPMENT OF A COMPANY**

**D. S. Khussainov,  
PE "NURIS", AOE "Nazarbayev University", Astana, Kazakhstan**

Innovation is an indispensable part of modern competitive company development. Innovation is not only about employing high technology, but it is also about change in an executive decision making.

*Keywords:* innovation, innovation development, innovation activity, informational support of innovation activity at company.

Определение приоритетной роли инноваций, ускорение, изменение вектора и механизма внедрения инновационных процессов являются одними из

ключевых факторов, которые существенно повышают конкурентоспособность экономики как развитых, так и развивающихся стран. Они проявляются в улучшении наукоемких отраслей промышленности с помощью существенного повышения технологического уровня традиционных отраслей промышленности; в росте инвестиций в сферу образования и науки, технологических и организационных инноваций; появление новых видов деятельности и т. д.

За последние два десятилетия промышленно развитые страны стали определять конкретные цели в сфере науки и инноваций. Эти цели являются стимулом для научно-исследовательской и инновационной деятельности, как в государственном, так и в частном секторах.

Инновационная деятельность – неотъемлемая часть развития современного конкурентоспособного предприятия. Ежедневно на мировом рынке появляются новые продукты и услуги, но жизненный цикл некоторых из них очень краток. Они не пользуются успехом у потребителей и мгновенно исчезают с рынка. Это значит, что они не смогли стать инновацией, хотя и были интересно представлены.

Инновации являются наиболее важной движущей силой, которая способствует устойчивому экономическому росту страны. Их главная способность – создавать эффективную нематериальную и материальную основу жизни как в настоящем, так в будущем. По данным В. А. Гребенникова и А. Кузнецова, «инновационную деятельность предприятия следует рассматривать как разработку и внедрение научно-технических достижений, эффективное использование потенциала предприятия с целью повышения конкурентоспособности продукции и максимизации прибыли» [1].

Известно, что продукты и технологии имеют ограниченный срок службы. Тем не менее большинство предприятий концентрируется на расширении жизненного цикла продукции. Ими руководит натуральное стремление максимального увеличения отдачи за вложенные капитальные вложения. Такое предприятие рискует упустить момент, когда необходимо остановить выпуск уже устаревших товаров. Ситуация усугубляется тем, что в современном мире изменение производства происходит гораздо быстрее, чем это было 15–20 лет назад.

Ограниченный срок «жизни» товаров означает, что предприятия должны максимально эффективно организовывать сбыт выпускаемых товаров на всех этапах их жизненного цикла. При этом нужно учитывать моральный износ и своевременную разработку нового продукта. Баланс между улучшением существующего и разработкой нового продукта является важным, но крайне сложным для предприятия.

Работа над инновациями в силу отсутствия стандартов должна быть организована отдельно от основных бизнес-процессов. На эту работу должны быть выделены отдельный бюджет и особое управление. Так или иначе, предприятие, стремящееся развиваться в инновационном русле, должно стремиться к гибкости бизнес-процессов. В некоторых компаниях исследователи и

специалисты имеют возможность с легкостью переходить от одного проекта к другому, обеспечивая расширение или сокращение объема работ. Исходя из аналитики, по отечественной и зарубежной практике можно заключить, что предприятия, которые пытаются вести текущие производственные процессы и инновационную деятельность через одни и те же бизнес-процессы, не имеют шансов на выживание. В подобных случаях руководителю приходится концентрироваться на проблемах текущего производства. Решением в данном случае является создание групп профессионалов с повышенной автономией, которые будут работать вне рамок текущих процессов производства, что и является одним из основных принципов организационных инноваций.

Аналогично работа над инновациями должна финансироваться по отдельной статье из общего бюджета производства. Это связано с тем, что средства для разработки новых продуктов, решений признаются затратами, прибыль от которых будет возможно доступна в отдаленном временном интервале. Как следствие, недалёковидные руководители предприятий будут стремиться к сокращению этих затратных статей бюджета. Инновационная деятельность должна финансироваться независимо от основного производства.

Внедряемые инновации должны быть нацелены в первую очередь на рынок сбыта. Многие исследователи и разработчики концентрируются на инновациях, нацеленных на продукт, что, как правило, не приводит к рыночному успеху. Следствием совершенствования продукта или создания нового, исходя из личных стремлений разработчиков, без ориентации на рынок сбыта, зачастую является коммерческая убыточность проекта. Ошибочна ориентация при разработке нововведений на краткосрочную выгоду, что выражается в неприятии риска и неопределенности.

Для большинства предприятий главным фактором является использование инноваций, а также четкое представление руководителей о преимуществах от их использования и внедрения [2]. В современных условиях рынка в России компании уделяют инновациям не так много времени, т. к. нет материально-технической базы и существует дефицит достойных кадров для развития инновационных технологий, что приводит к разрыву между высокими технологиями и спросом на продукцию.

Инновационные проекты требуют значительной поддержки и ресурсов. В цепочке от зарождения идеи до запуска нового продукта требуются научно-исследовательская, конструкторская, технологическая, маркетинговая поддержки. На всех этапах от идеи до внедрения на рынок крайне важным является получение обратной связи от потребителей для своевременной коррекции и минимизации рисков коммерческого провала. Причиной столь важной обратной связи являются высокие требования современного рынка к качеству и представлению новых продуктов, и их успех достигается за счет использования разнообразных знаний [3].

Инновация требует соответствующего программного обеспечения, которое можно разделить на информационные, технологические, финансовые



и людские ресурсы. Информационная поддержка инноваций представляет собой сложный и противоречивый процесс. С одной стороны, вам нужно как можно больше информации, насколько это возможно, о ситуации в некоторых областях науки и техники, а с другой – требуется минимизировать объем информации о своих собственных разработках.

Для информационной поддержки инновационной деятельности на предприятии должна быть выделена группа специалистов, в обязанности которых будет вменено изучение продукции конкурентов, а также выработка рекомендаций по улучшению собственного продукта.

Вместе с этим, предприятию следует уделять большое внимание мозговым штурмам с целью выявления наиболее нестандартных и инновационных решений. Такие мозговые штурмы и поиски идей не должны подчиняться организационной иерархии. В результате, получив плодородную для инноваций атмосферу, организация может рассчитывать на высокую активность среди всех членов бизнес-процесса – от рядового исполнителя до высшего руководства. Кроме того, следует проводить выездные собрания всей организации с целью обсуждения и пересмотра от средне- и долгосрочных целей, а также путей их достижения до генерации новых идей в ведении бизнеса. Проведение данных выездных сессий помогает коллективу выйти за рамки привычного рабочего процесса и попытаться обзреть весь процесс со стороны.

Одним из наиболее важных вопросов инновационной деятельности является проблема ее управления и организации. Многие компании пытаются самостоятельно осуществлять инновационную деятельность, через специально созданные для этого вспомогательные структуры или инновационные центры.

Приглашаются на работу специалисты с опытом работы в патентно-лицензированной деятельности. Казалось бы, все сделано правильно, осталось только получить доход. Тем не менее, зачастую это не срабатывает. В чем дело? Причина, как правило, лежит в устаревшей системе управления инновационной деятельностью.

Компании довольно сложно работать в современных рыночных условиях, так как они не дают им участвовать в развитии своего бизнеса. Для предприятий в условиях финансовой нестабильности необходимо прогнозировать их будущее потери [4].

Инновации – это не только использование высоких и новых технологий, но и изменение в сфере управленческих решений. Для реализации большинства стоящих перед предприятием задач необходима реорганизация системы управления предприятием на основе новых управленческих технологий. Предприятия, которые предпочитают работать в гибких условиях, приходят к решению использования инновационных подходов. Любое инновационное решение предполагает новые подходы, которые ранее не были использованы. Соответственно, предприятие должно иметь возможность быстро тестировать иногда большое количество предлагаемых решений. Это является

хорошей проверкой на прочность для выстроенной системы бизнес-процессов. В случае ее инертности и невосприимчивости к изменениям, инновации в принципе будут невозможны, а значит, и будущее предприятия весьма туманно. Подобная инертность может, к примеру, проявляться в излишне громоздкой системе согласования изменений, когда сотрудники не хотят брать на себя ответственность, либо требуется доказательство эффективности инновационного решения без ее теста, что в принципе невозможно.

Стоит отметить, что причина инертности системы бизнес-процессов и системы принятия решений зачастую кроется в конкретных сотрудниках на местах, для которых их собственное состояние равновесия выше дальнейшего развития предприятия. Иными словами, при определении вектора инновационного развития следует большое внимание уделить подготовке действующих кадров к изменению на их конкретном участке работы.

Совсем недавно в российском обществе началось активное обсуждение по поводу феномена «принуждения к инновациям», тем не менее, сторонников его продвижения в российской экономической среде значительно меньше, чем противников, несмотря на критически низкий уровень расходов на НИОКР в бюджеты инвестиционных компаний. Тем не менее, можно наблюдать некоторые положительные сдвиги в экономическом мышлении лидеров российского бизнеса, в том числе рентаобразующих отраслях.

Государственная программа форсированного индустриально-инновационного развития (далее – ГПФИИР) Республики Казахстан, которая была утверждена для исполнения в 2010–2014 гг., может послужить примером политики по поддержке инноваций. В качестве одного из целевых индикаторов по результатам реализации ГПФИИР планировалось достижение 10 % инновационно активных предприятий от общего количества предприятий. В рамках ГПФИИР планировалось увеличение количества осуществленных опытно-конструкторских разработок (далее – ОКР) и внедренных новых технологий до 200 и 160 соответственно. Для реализации поставленных целей подверглись изменению пропорции финансирования науки – ОКР, фундаментальные исследования, прикладные исследования 50 %, 20 %, 30 % соответственно. Основной акцент в инновационной политике был сделан на стимулировании эффективности предприятий посредством трансфера технологий, материально-технической модернизации и внедрения новых управленческих технологий. Также была оказана поддержка инновационной деятельности через выделение инновационных грантов, в том числе на условиях софинансирования, проектного финансирования, в том числе направленного на создание совместных предприятий с якорными инвесторами.

Очевидна целесообразность более широкого распространения инновационного развития не только на государственные, но и на частные компании. Если, однако, предусмотреть включение в программу ключевых показателей эффективности компании как с точки зрения НИОКР, так и развития человеческого капитала, то такой документ будет сбалансированным.

### **Библиографический список**

1. Кузнецов, А.А., Гребенникова, В.А. Источники финансирования инновационной деятельности промышленных предприятий / Сборник статей Международной научно-практической конференции "Закономерности и тенденции развития науки в современном мире". Отв. Ред. Пилипчук И.Н. – Sterlitaмак, 2015. – С. 100-102.
2. Мамий, Е.А., Воровская, Е.В. Влияние макроэкономических рисков на инвестиционную деятельность и инвестиционную привлекательность предприятий / Сборник статей Международной научно-практической конференции "Влияние науки на инновационное развитие". Отв. Ред. Сукиасян А.А. – Уфа, 2016. С. 60-63
3. Управление инновационной деятельностью региональных предпринимательских структур / Т. Г. Гурнович, Л. В. Агаркова, Н. В. Собченко, Ю. М. Складорова, В. С. Яковенко. М. : МИРАКЛЬ, 2013. 136 с.
4. Царик, М.А. Развитие инновационной устойчивости предприятий в условиях нестабильности экономики. – Сибак, 2015. С.1

# СОДЕРЖАНИЕ

## **ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИКА, ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА, МЕНЕДЖМЕНТ, БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ, СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ, ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ, ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ**

А. М. Айдарбекова. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА.....	3
Г. О. Айтжанова. ПРОБЛЕМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СЫРЬЕВОЙ ОРИЕНТАЦИИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА .....	9
Е. Ю. Акулова. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	13
К. М. Акылбеков. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ВОЕННОЙ РЕФОРМЫ. ЧТО ПОМЕНЯЛОСЬ?.....	18
Н. Е. Алексеев. ПОТРЕБЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ В АСПЕКТЕ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ .....	22
Р. К. Алхатова, В. Г. Пузиков. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ, АНАЛИЗ СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ТОО «ЛАПП КАЗАХСТАН».....	26
М. Х. Аубакиров. ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ Г. СУРГУТА) .....	31
С. В. Бутаков. НОВЫЙ БАНК РАЗВИТИЯ БРИКС КАК ИНСТРУМЕНТ ДЕДОЛЛАРИЗАЦИИ .....	36
Ю. С. Васильева. ПРОБЛЕМА УЧЕТА И АУДИТА ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ В ПК СК «РАДУГА».....	41

М. В. Виноградова. ПРЕДПОСЫЛКИ СОЗДАНИЯ КЛАСТЕРОВ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ.....	47
С. А. Габбасова. КОРРУПЦИЯ В СМИ .....	53
М. Б. Галямова. МЕНЕДЖМЕНТ .....	55
Н. О. Герасимова, В. В. Бирюков. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО РЫНКА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ .....	57
Л. А. Горная. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИНАНСОВЫХ (БАНКОВСКИХ) СУПЕРМАРКЕТОВ.....	61
Н. Б. Грехова, Е. А. Косьмина. ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА НА ТЕРРИТОРИИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ И ГОРОДА ОМСКА.....	65
О. В. Демиденко. ПЛАНИРОВАНИЕ ПОСТАВОК СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ИЗДЕЛИЙ, КОНСТРУКЦИЙ.....	68
В. В. Диденко, Е. А. Косьмина. ПРОБЛЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ .....	74
С. А. Дюсенбаева. СИСТЕМА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН .....	78
К. М. Ёлохова. АЛГОРИТМ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ.....	83
А. И. Жевтнева. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЖИМОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН .....	88
Б. Г. Жунусов, А. С. Бельгибаева. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА .....	91
И. С. Калмыков. ВЛИЯНИЕ МОББИНГА КАК ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ.....	96
Б. К. Каримов, А. У. Джусупов. НЕКОТОРЫЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОГО ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ.....	101
Е. В. Клементьева. К ВОПРОСУ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ .....	107

А. А. Кузьменко. О ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ СУБЪЕКТОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА .....	112
Т. Б. Луцевич. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	116
Г. Т. Майкотова. РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО БАНКИНГА .....	120
О. Ю. Матросова. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА .....	126
С. С. Мендыкулова. ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ.....	131
Е. О. Мишкина. НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА БИЗНЕСА В РОССИИ И КАЗАХСТАНЕ.....	137
Н. Г. Мищенко. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ПЕРСОНАЛОМ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ФГОС.....	142
В. А. Назарова. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	146
А. Б. Нурбаева. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	151
Л. А. Оспанова. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ: ТЕОРИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ.....	155
А. П. Отто. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....	160
Ю. Н. Панькина. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМНОЙ СЕМЬИ ДЛЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ.....	166
Я. С. Пархоменко. ПРОБЛЕМА УСКОРЕНИЯ ОБОРАЧИВАЕМОСТИ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ .....	170
А. В. Попелло. МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА .....	174
А. А. Ремизов. СТИЛИ РУКОВОДСТВА: ПОДХОДЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ .....	183
А. И. Ридченко. МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ .....	187

Р. О. Сазонова. ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ .....	191
А. С. Сейлханова. СОЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ В КАЗАХСТАНЕ .....	195
А. А. Скендилов. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В КАЗАХСТАНЕ.....	201
Н. В. Соколовская. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	206
К. Г. Соколовский. ОБ ОПЫТЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ КАЗАХСТАНА ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	211
С. П. Тарасов. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ .....	214
С. П. Тарасов. ПРОБЛЕМА ДИАГНОСТИКИ БАНКРОТСТВА СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	219
Д. С. Толеубаева. АГРАРНЫЙ ТУРИЗМ – ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ «ЗЕЛЕННОЙ» ЭКОНОМИКИ.....	224
А. С. Тунгишбаева. ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО .....	230
А. Н. Турлина. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА КАЗАХСТАНА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ .....	235
Н. П. Ускембаева. МОДЕЛЬ АНАЛИЗА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	240
Д. Н. Филатова. ПРОБЛЕМЫ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА.....	244
Д. С. Хусаинов. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	246

*Научное издание*

Современная наука: проблемы и перспективы развития

Международная научно-практическая конференция

Сборник статей

Редактор Л. И. Козякова

Компьютерная верстка Н. В. Сафроновой

Подписано в печать 24.07.2017.

Печать на ризографе. Бумага офсетная. Формат 60×84/16.

Печ. л. 16. Уч.-изд. л. 14,98. Тираж 100 экз. Заказ 33.

Омская гуманитарная академия  
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а.

---

Отпечатано в полиграфическом отделе издательства  
Омской гуманитарной академии.  
644105, Омск, ул. 4-я Челюскинцев, 2а, тел. 28-47-43.