
Научно-образовательное издание (журнал)

НАУЧНЫЕ ЗАПИСКИ АКАДЕМИИ

Т. 15, № 1

2024 г.

Издается с мая 2010 г. Выходит 4 раза в год.

Ранее (до октября 2022 г.) журнал выходил под названием «Научные записки ОрелГИЭТ», ISSN 2079-8768

Учредитель: ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Издатель: Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Реестровая запись:

ПИ № ФС 77 – 84095 от 21 октября 2022 г.

При перепечатке ссылка на издание обязательна

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей

12+

© Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2024

Главный редактор:

Парушина Н.В. доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Заместитель главного редактора:

Симонова Е.В. доктор экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Ответственный секретарь:

Жучков А.А. кандидат технических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Редакционная коллегия:

Алексеенок А.А. доктор социологических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Березина Н.А. доктор технических наук, доцент
Орловский государственный аграрный университет им. Н.В. Парахина

Голоктионова Ю.Г. кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Малахова О.В. кандидат политических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Щеголев А.В. кандидат экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Редакционный совет:

Алдошина М.И. доктор педагогических наук, профессор
Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева

Астратова Г.В. доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор
Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина

Воронкова И.Е. доктор исторических наук, профессор
Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева

Головина Т.А. доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Городилов М.А. доктор экономических наук, доцент
Пермский государственный национальный исследовательский университет

Дзуржинский К. PhD
Университет социальных наук в Варшаве (Pedagogium WSNS in Warsaw), Польша

Дли М.И. доктор технических наук, профессор
Филиал ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ» в г. Смоленске

Еремина И.А. доктор экономических наук, доцент
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Завиц М. PhD, doc. PaedDr. ThDr., Assoc. Prof.
Университет Коменского в Братиславе (Comenius University Bratislava), Словакия

Климук В.В. кандидат экономических наук, доцент
Барановичский государственный университет

Лисичкин В.Г. доктор технических наук, доцент
Академия Федеральной службы охраны Российской Федерации

Лытнева Н.А. доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Рисин И.Е. доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ
Воронежский государственный университет

Шманев С.В. доктор экономических наук, профессор
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Чечкин А.В. доктор физико-математических наук, профессор
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Научный редактор:

Лисичкина Н.В. кандидат экономических наук, доцент

Технический редактор:

Жучков А.А. кандидат технических наук, доцент

Литературный редактор:

Зайцева Н.Н. старший преподаватель

Переводчик:

Лепешкина Г.Г. старший преподаватель

СОДЕРЖАНИЕ

МЕНЕДЖМЕНТ

Лытнева Н. А., Кыштымова Е. А., Дюжикова А. Ю.

Современные концепции стратегии управления персоналом дошкольных образовательных учреждений

4

Селезнёва А. А., Шалаев И. А.

Теоретико-методический аспект формирования комплаенс-менеджмента и его влияние на экономическую безопасность

13

МАРКЕТИНГ

Кравцова Е. А.

Конкурентная стратегия как основа обеспечения конкурентоспособности предприятия

19

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АУДИТ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА

Семина Н. С.

Особенности проведения инвентаризации имущества и обязательств в коммерческих организациях

24

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Носаева М. В.

Юридические особенности дистанционной занятости

29

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Жукова А. М.

Анализ сформированности рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции будущих педагогов

33

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ

38

УДК 373: 331.108.2

Лытнева Н. А., Кыштымова Е. А., Дюжикова А. Ю.**СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ****Lytneva N. A., Kyshtymova E. A., Dyuzhikova A. Yu.****MODERN CONCEPTS OF PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY
IN PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS****Лытнева Наталья Алексеевна;**

доктор экономических наук, профессор; профессор кафедры «Менеджмент и управление персоналом»; Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС; г. Орел, Россия;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Кыштымова Евгения Александровна;

кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры «Бухгалтерского учёта и статистики»; Орловский государственный аграрный университет им. Н.В. Парахина; г. Орел, Россия;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

Дюжикова Анастасия Юрьевна;

магистрант направления 38.04.03 «Управление персоналом»; Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС; г. Орел, Россия;
e-mail: Anastasiyaefimova91@yandex.ru

В статье рассмотрены основные направления современного реформирования сферы образования, определяющие вектор совершенствования образовательного процесса, процесса подготовки и обучения детей школьного и дошкольного возраста. Дан обзор стратегии дошкольного образования, основанной на системном подходе к образовательным программам с учётом интересов детей, родителей, дошкольных образовательных учреждений, а также персонала, занятого оказанием образовательных услуг. Представлены результаты исследования особенностей управления персоналом дошкольных образовательных учреждений, по результатам которого определено, что для успешного функционирования учреждений необходимо формировать кадровую политику, которая является одним из элементов системы управления. Особенно это важно в условиях глобальных изменений системы образования, реализации Концепции развития дошкольного образования, принятой в период до 2030 года, направленной на создание нового уровня качественного дошкольного образования, современных дошкольных заведений, способствующих развитию индивидуальности детей, положительной их социализации.

Ключевые слова: управление, персонал, стратегия, образование, дошкольные учреждения, воспитание, кадровая политика.

Natalia A. Lytneva;

doctor of economics sciences, professor; professor of the department of management and personnel management; Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa; Orel, Russian Federation;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Evgenia A. Kyshtymova;

candidate of economic sciences, associate professor; associate professor of the department of accounting and statistics; Orel State Agrarian University named after. N.V. Parakhin; Orel, Russian Federation;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

Anastasia Yu. Dyuzhikova;

undergraduate 38.04.03 “Human Resource Management”; Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa; Orel, Russian Federation;
e-mail: Anastasiyaefimova91@yandex.ru

The article considers the main directions of modern reforming of education sector, which determine the vector of educational process improvement, and the process of preparation and education of children of school and preschool age. The overview of preschool education strategy is given, based on system approach to educational programs taking into account the interests of children, parents, and preschool educational institutions, as well as the personnel engaged in educational services. The results of the study of personnel management peculiarities in preschool educational institutions are presented. According to its results it is determined that for successful functioning of institutions it is necessary to form personnel policy, which is one of the elements of management system. This is especially important in the context of global changes in education system, implementation of the Concept of Preschool Education Development, adopted for the period up to 2030 and aimed at creating a new level of high-quality preschool education and modern preschool institutions that promote the development of children's individuality and creation of their positive socialization.

Keywords: management, personnel, strategy, education, preschool institutions, upbringing, personnel policy.

Управление кадровыми ресурсами характеризуется как профессиональная деятельность административного аппарата [1], руководителей и специалистов службы управления персоналом организации, связанная с разработкой и внедрением методик и принципов управления человеческими ресурсами, а также с созданием концепции кадровой политики и ее стратегических целей. Как отмечает Л. В. Поздняк, процесс управления дошкольным образовательным учреждением является довольно сложным, поскольку в немалой степени зависит от правильного определения направления стратегии кадровой политики, сформированной цели и поставленных задач в области воспитательной работы. Воспитательная работа, в свою очередь, должна быть рационально спланирована, построена на передовом педагогическом опыте, достижениях педагогической науки в сфере обучения и воспитания детей [5].

Анализ теории и практики кадровой политики позволил определить характерные черты для ряда направлений её содержания в различных отраслях и сферах, в том числе в образовании, а также мнений различных известных учёных в этой области. Теоретической и эмпирической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных управленцев, экономистов, финансистов, педагогов, посвящённые управлению кадровой политикой в сфере образования и повышению эффективности управления, а также материалы научных и научно-практических конференций, посвящённые теме исследования.

Информационной базой исследования выступили материалы научных публикаций, официальных сайтов сети Интернет по исследуемой тематике, информация департамента образования Орловской области, а также отчётность и локальные документы по труду, стратегия и перспективные планы хозяйственной и образовательной деятельности Отделения по дошкольному образованию № 3 МБОУ «Знаменская СОШ».

По уровню дошкольного образования Отделение было детским садом № 3, расположенным в поселке Знаменка Орловской области. История свидетельствует о том, что открыто учреждение было в 1985 году и только в 2006 году посредством реорганизации было создано «Муниципальное образовательное учреждение Знаменская средняя общеобразовательная школа отделение по дошкольному образованию № 3» [2].

Дошкольное отделение является структурным подразделением МБОУ «Знаменская СОШ», которая, в свою очередь, была создана в 1996 году и осуществляет деятельность по направлению «Образование среднее общее» и «Образование дошкольное» [4]. Стратегия формирования кадровой политики Дошкольного отделения определяется кадровой политикой МБОУ «Знаменская СОШ», отвечающей стратегическим направлениям общей стратегии образовательной и воспитательной деятельности школы.

Целью стратегии образовательного учреждения является стабильное качественное образование для детей дошкольного возраста и учеников школы, а также обеспечение стабильной работы персонала. Для её достижения МБОУ «Знаменская СОШ» стремится к получению дохода и оптимизации расходов как в рамках государственного заказа, так и от предпринимательской деятельности.

Данные Отчёта о финансовых результатах учреждения свидетельствует о том, что основными доходными поступлениями для организации образовательного и воспитательного процесса являются целевые финансирования за счёт бюджетных средств. В 2022 году объём целевых финансирований составил 12 751 332 руб. В рамках государственного задания в текущем году финансирование составило 153 396 988 руб., в том числе от компенсации затрат, осуществлённых по оказанию платных образовательных услуг, – 151 887 067 руб. и 1 509 921 руб. – компенсация на затраты по выбытию активов учреждения (таблица 1).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что общая сумма полученных доходных поступлений МБОУ «Знаменская СОШ» в 2022 году составила 171 839 709 рублей, основную долю финансовых ресурсов составляют поступления в рамках государственного заказа по образовательному процессу в виде компенсации затрат по оказанным платным услугам 153 396 988 рублей (рисунок 1).

Таблица 1 – Источники доходов МБОУ «Знаменская СОШ» в 2022 году, руб.

Виды доходов	Целевые поступления	Поступления в рамках госзаказа	Поступления от предпринимательства	Итого
Сумма доходов от оказанных платных услуг	-	151 887 067	5 963 936	157 851 003
Целевые средства, поступившие безвозмездно	12 751 332	-	-	12 751 332
Сумма доходов по операциям с активами	-48 761	1 509 921	-223 785	1 237 375
Всего доходов	12 702 571	153 396 988	5 740 150	171 839 709

Источник: составлено по данным бухгалтерской отчетности МБОУ «Знаменская СОШ»

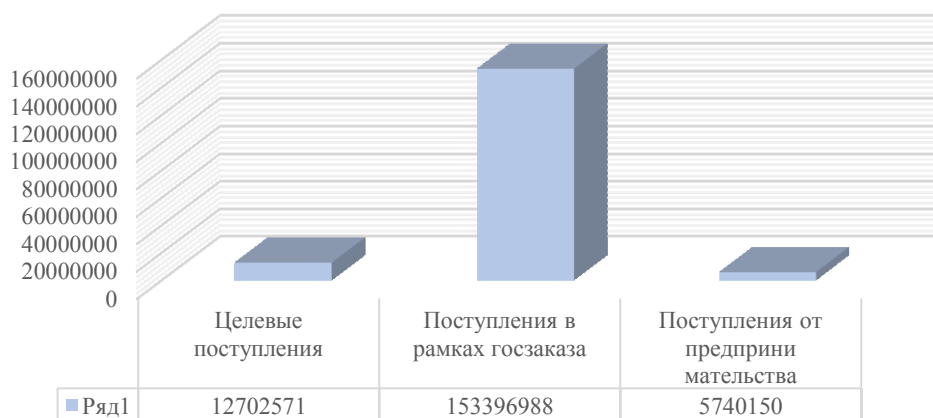


Рисунок 1 – Состав доходов МБОУ «Знаменская СОШ» в 2022 году

Образовательная деятельность школы осуществляется в соответствии с выданной лицензией, которая даёт право на образовательный процесс по следующим уровням: дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, дополнительное образование детей и взрослых.

В составе дошкольного отделения № 3 организована работа с детьми в шести группах с подразделением по возрасту ребенка:

- три группы младших детей (одна группа – ранние дети (от 1,6 до 2 лет), две младшие общеразвивающей направленности (от 2 до 3 лет) и (от 3 до 4 лет)),
- средняя группа (от 4 до 5 лет),
- группа старших детей (от 5 до 6 лет),
- одна подготовительная группа с комбинированной направленностью (от 6 до 7 лет).

В здании Отделения № 3 имеется шесть оборудованных помещений для работы с указанными группами, в том числе для работы с детьми-инвалидами и лицами, имеющими ограниченные возможности, связанные со здоровьем. Структура каждого помещения содержит: раздевальную комнату для встречи детей и размещения одежды, групповая-игровая комната для игровых занятий и приёма пищи, комната для сна, буфет для организации питания и обслуживания детей, туалет и умывальная комната.

Для организации дошкольного образования и воспитания в каждой группе функционируют: познавательные центры, центры для занятия творчеством, игровые центры, центр литературы, центр для занятий спортом, центры экологической культуры с наличием комнатных различных растений, инвентарь по уходу за домашними растениями, календари природы и погоды. Для старших групп созданы центры экспериментирования с наличием глобусов, географических карт, макетов, иллюстраций и т. п. В целях культурно-просветительного развития детей в наличии имеются разнообразные театры (трафаретный, настольный, теневой, кукольный).

Отделение реализует кадровую политику по обеспечению педагогическим составом и воспитателями работу с детьми разного возраста и разной дошкольной подготовительной направленностью. Согласно штатному расписанию, утверждённому на 2022 год, в Отделении запланирован персонал в составе 45,7 штатной единицы, фактически осуществляют деятельность 28 работников, что свидетельствует о необеспеченности организации кадровым составом (таблица 2).

Таблица 2 – Обеспеченность кадровым персоналом Отделения дошкольного образования № 3 в 2022 году, чел.

Персонал	Штатное расписание	Уд. вес, %	Фактически	Уд. вес, %	Отклонение	Уд. вес, %	Уровень обеспеченности, %
Административный персонал	2	4,38	2	7,14	-	+2,76	100,0
Педагогический персонал	22	48,14	14	50,0	-8	+1,86	63,6
Учебно-воспитательный персонал	12	26,26	7	25,0	-5	-1,26	95,2
Обслуживающий персонал	9,7	21,23	5	17,86	-4,7	-3,37	84,1
Итого	45,7	100,0	28	100,0	-17,7	-	61,3

Данные таблицы свидетельствуют о том, что персонал Отделения дошкольного образования № 3 сформирован по трём группам: административный персонал, педагогический персонал, учебно-воспитательный персонал, обслуживающий персонал.

Анализ уровня обеспеченности кадровым составом учреждения свидетельствует о невыполнении плановых показателей, запланированных штатным расписанием. Уровень обеспеченности составляет 61,3 %. То есть вместо запланированных 45,7 штатной единицы трудятся всего лишь 28 человек.

Самый большой контингент был запланирован по педагогическому составу в количестве 22 человек, фактически работают 14 педагогов, уровень обеспеченности – 63,6 %. В этой группе недостаток в кадрах возник по учителям дополнительного образования и воспитателям. Низкий уровень обеспеченности кадрами является одним из недостатков кадровой политики Отделения дошкольного образования № 3, поскольку наличие незакрытых вакансий прямым образом влияет на качество образовательных и воспитательных услуг.

Вторым недостатком кадровой политики дошкольного отделения является наличие текучести кадров при таком небольшом персонале. Учреждению характерно ежегодное движение в кадрах, а именно: приём на работу и увольнение по разным причинам, которые изучаются в динамике (таблица 3).

Таблица 3 – Динамика движения персонала Отделения дошкольного образования № 3

Показатели	Годы		
	2020	2021	2022
Количество принятого на работу персонала	2	2	1
Количество уволившихся работников, в том числе:	1	0	1
По собственному желанию	1	0	0
По сокращению штата	-	-	-

Одной из причин увольнения персонала является низкая заработная плата воспитателей ДООУ в городе Орле и Орловской области, и на текущий момент заработная плата не является

конкурентоспособной. Это стало причиной того, что воспитатели с высокой квалификацией ушли в другие учреждения. В результате сложилась ситуация с нехваткой кадров.

Согласно данным Орёлстата, средняя заработная плата на конец 2023 года по региону составила 46 620 рублей. Некоторые сотрудники других отраслей получают заработную плату выше, например, у финансистов и страховщиков заработная плата составила 66 232 рубля. Далее идут работники сферы «транспортной и хранения», уровень их заработной платы составил 53 424 рубля. Значительно отстают работники образования, и дошкольного образования. Уровень заработной платы сотрудников дошкольных образовательных учреждений составил 38 542 рубля. Именно поэтому в начале 2023 года правительством Орловской области было принято решение о повышении заработной платы сотрудникам дошкольных образовательных учреждений на 30 %. Повышение заработной платы сотрудникам ДОУ является важным мероприятием, которое позволит привлекать квалифицированных специалистов в образовательную сферу, повышать престиж и статус сотрудников дошкольных образовательных учреждений и обеспечивать наилучшие условия для воспитания детей.

Профессия воспитателя является сложной, тем не менее воспитатели влияют на личностное становление своих подопечных. Поэтому повышение заработной платы воспитателям Орла и Орловской области в 2023 году должно улучшить условия работы специалистов, а также привлечь талантливую молодёжь в эту профессию.

Активная деятельность учреждения предъявляет определённые требования к персоналу по таким направлениям, как физкультурно-оздоровительное развитие, познавательно-речевое направление, художественно-эстетическая подготовка. Для указанных направлений и их реализации создана в дошкольном образовательном учреждении благоприятная развивающая среда с наличием оборудованного музыкального зала, медицинского кабинета, логопедического кабинета, что благотворно влияет на развитие детей и повышает уровень подготовки их к поступлению в школу. С детьми постоянно проводят игровые занятия, выявляются интересы и индивидуальные способности детей, осуществляется деятельность кружков: «Пчёлка», «Буратино», «Цветопластика», «Ритмическая мозаика», хореографический кружок. Высокий профессиональный уровень сотрудников Отделения дошкольного образования № 3 способствует достижению высоких результатов в образовательной и воспитательной деятельности, а также позволяет коллективу функционировать в инновационном режиме, который задействует творческий потенциал детей, педагогов и воспитателей.

Результатом эффективной кадровой политики дошкольного образовательного учреждения является участие детей разных групп в конкурсах и мероприятиях всероссийского, городского, районного и поселкового уровня. К примеру, в 2005 году старшей группой детей был получен приз зрительских симпатий на смотре-конкурсе «Звёздочки победы», а также в этом году они были участниками телевизионного фестиваля «Хочу стать звездой» в г. Орле и заняли призовые места с получением дипломов. 2006 год ознаменовался участием в районном конкурсе с творческим дебютом с получением почётной грамоты.

Признанием результатов деятельности коллектива Отделения дошкольного образования № 3 является получение почётной грамоты Главы Орловского района в 2010 году и грамоты Начальника управления общего образования администрации Орловского района. Награда получена по результатам районного конкурса художественной самодеятельности «Никто не забыт, ничто не забыто», посвящённом 65 годовщине Победы в Великой Отечественной войне.

Высокие достижения подтверждаются профессиональным уровнем коллектива. Основная доля сотрудников Отделения имеет высшее образование, а именно: из 28 человек 20 сотрудников имеют высшее образование по соответствующему направлению, их доля составляет 71 %. Доля работников со средним профессиональным образованием составляет 21 %, или 6 человек. Остальные работники имеют незаконченное высшее образование, их удельный вес в общей численности составил 18 % (таблица 4).

Таблица 4 – Образовательный уровень сотрудников Отделения дошкольного образования № 3

Образование	Число сотрудников, чел	Удельный вес, %
Сотрудники с высшим образованием	20	71,0
Сотрудники со средним профессиональным образованием	6	21,0
Сотрудники с незаконченным высшим образованием	2	18,0
Всего	28	100,0

Эффективная работа с воспитанниками способствует росту количества детей в целом по всем группам. В общеразвивающих группах численность увеличилась на 7 %, а также возрос процент предоставления услуг по дошкольному образованию на 27 %, предоставление дополнительных платных услуг увеличилось на 53 %, количество бесплатных образовательных услуг увеличилось на 48 %. Родители детей удовлетворены образовательными и воспитательными услугами, которые оказываются в дошкольном учреждении, причём как платными, так и бесплатными. Данный факт говорит об улучшении и качестве предоставляемых услуг. За счёт данных мероприятий произошло увеличение мест для детей. Следует отметить, что родительская оплата была повышена, но при этом произошло увеличение внебюджетных инвестиций.

Сфера дошкольного обучения интегрирована в современную систему социально-трудовых отношений. Однако социально-трудовые отношения в дошкольных образовательных учреждениях определяются как спецификой их субъектов, так и особенностями экономических отношений самой сферы дошкольного образования. К субъектам социально-трудовых отношений в сфере дошкольного образования в общефилософском понимании следует отнести все элементы системы, имеющие возможность активного воздействия на её деятельность.

В центре внимания кадровой политики Отделения дошкольного образования № 3 находится вопрос формирования и развития человеческого капитала. Данные задачи решаются при помощи ряда мер. В первую очередь это обеспечение возможности непрерывно повышать квалификацию, материальное и нематериальное стимулирование сотрудников, их здоровье и социальная стабильность, а также создание условий труда, отвечающих всем требованиям.

Вместе с тем, как показало исследование, в управлении кадрами в дошкольном учреждении имеется ряд проблем, которые требуют разработки мероприятий для их решения.

Во-первых, отсутствие разработанной и официально утверждённой кадровой политики дошкольного учреждения. На сегодняшний день учреждение в управлении кадрами руководствуется коллективным договором на период 2022-2024 гг., который зарегистрирован органом по труду Администрации Орловского муниципального округа Орловской области. В содержании коллективного договора определены следующие разделы, регулирующие отношения работников с работодателем:

- раскрытие общего положения об отделении по дошкольному образованию № 3 МБОУ «Знаменской СОШ» о месте нахождения учреждения, сторонах договора, регламентирующих нормативно-законодательных актах, целях и задачах системы управления персонала;

- комплекс гарантий, предусмотренных для работников при заключении и расторжении коллективного договора, права и обязанности сторон, элементы профессиональной этики;

- требования по соблюдению рабочего времени и гарантии предоставления времени на отдых в соответствии с законодательными нормами в зависимости от занимаемой должности, объёма нагрузки, компенсационные выплаты;

- порядок нормирования труда и его платы, доплаты и надбавки, материальное стимулирование с учётом профессионального уровня и квалификации специалистов;

- состав предоставляемых социальных гарантий и социальной поддержки работников, предоставляемых для обеспечения социальной защищённости персонала учреждения;

- условия по охране труда и здоровья работающих специалистов в учреждении, мероприятия по медицинскому осмотру;

– мероприятия по поддержке молодых кадров, предоставления им на первом этапе деятельности поддержки для адаптации в коллективе.

На наш взгляд, в Отделении дошкольного образования № 3 необходимо разработать кадровую политику, которую необходимо увязать с основными разделами и содержанием коллективного договора. Кадровая политика дошкольного учреждения должна содержать два основных блока: развитие профессиональных компетенций персонала и социальный пакет. В содержании развития компетенций предусматриваются мероприятия по обучению специалистов, повышению профессиональных компетенций, обеспечению условий труда, предоставлению возможностей осуществлять образовательную и воспитательную деятельность, развивать инновационную деятельность по предусмотренным стратегией учреждения муниципальному и федеральному направлениям.

Социальный пакет в кадровой политике определяет всестороннюю поддержку персонала и компенсационные выплаты:

- на добровольное медицинское страхование сотрудников;
- на обеспечение бытовыми услугами нуждающихся работников;
- на оказание материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- на обеспечение пакета социальных выплат и гарантий, включая оплату труда, пособий по временной нетрудоспособности, пособий по уходу за ребенком и др.

К проблемам управления персоналом Отделения дошкольного образования № 3 относится подготовка и переподготовка кадрового персонала как педагогов, так и воспитателей.

Повышение квалификации позволяет совершенствовать профессиональные знания педагогов; оно осуществляется посредством прохождения курсов повышения квалификации через различные формы обучения как очные, так и заочные, например: посещение вебинаров, семинаров, городских методических объединений. При этом сотрудники могут принимать участие в данных мероприятиях дистанционно. Руководство дошкольного учреждения обеспечивает сотрудников методической и периодической литературой для повышения уровня их знаний. Методическая литература обновляется в дошкольном образовательном учреждении не менее одного раза в три месяца.

Анализ динамики повышения квалификации свидетельствует о том, что ежегодно повышение квалификации проходит несколько работников учреждения (таблица 5).

Таблица 5 – Динамика обучения кадрового персонала Отделения дошкольного образования № 3

Наименование персонала	2020 год	2021 год	2022 год	Оставшиеся работать после переподготовки
Руководители учреждения	1	2	3	3
Педагогический персонал	6	3	7	8
Младший персонал (переподготовка)	4	8	2	10
Итого	11	13	12	21

Для повышения эффективности подготовки и переподготовки кадрового персонала учреждению целесообразно разработать график с указанием сроков и видов обучения для каждого вида специалистов.

Особое внимание следует уделять молодым кадрам. Так, например, на фоне снижения общей текучести наблюдается рост увольнения молодого персонала.

К проблемам управления персоналом Отделения дошкольного образования № 3 относится низкий уровень заработной платы. Заработная плата воспитателей в Орловской области зависит от их квалификации и от опыта работы. В 2022 году средний уровень заработной

платы воспитателя составил 33 661,9 рубля. Данный уровень зарплаты является низким, так как не соответствует параметрам сложности работы воспитателя и уровня их ответственности.

Заработная плата воспитателей в Орловской области складывается из следующих факторов:

- уровня квалификации, а именно есть ли у воспитателя опыт и образование;
- квалификационной категории: наименьшей, первой, второй, высшей категории;
- уровня образования;
- других надбавок и выплат; некоторые воспитатели могут получать дополнительные выплаты, но это зависит от возможностей конкретного дошкольного учреждения.

Анализ динамики средней заработной платы Отделения дошкольного образования № 3 свидетельствует о незначительном ежегодном приросте заработной платы персоналу.

Существенный прирост наблюдается в 2023 году как по отношению к прошлому году, так и в динамике (таблица 6).

Таблица 6 – Динамика средней заработной платы Отделения дошкольного образования № 3

Персонал	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год
Административный персонал, руб.	13 800	15 749	18 050	27 200
Базисный темп роста, %	100,0	114,1	130,4	208,0
Цепной темп роста, %	100,0	114,1	114,6	150,7
Педагогический персонал, руб.	7400	9420	12066	19200
Базисный темп роста, %	100,0	127,3	163,1	259,5
Цепной темп роста, %	100,0	127,3	128,1	159,1
Обслуживающий персонал	6200	7500	8735	11300
Базисный темп роста, %	100,0	121,0	140,9	182,3
Цепной темп роста, %	100,0	121,0	116,7	129,4

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в динамике наблюдается ежегодный прирост средней заработной платы по всем категориям работников. Базисные темпы роста заработной платы по административно-управленческому персоналу свидетельствуют о повышении её размера в 2023 году по отношению к 2020 году в два раза, а по отношению к 2022 году – в полтора раза. По педагогическому персоналу базисные темпы роста заработной платы свидетельствуют о повышении её размера в 2023 году по отношению к 2020 году в два с половиной раза, а по отношению к 2022 году – в полтора раза, или на 159,1 %.

Руководство учреждения заинтересовано в удержании сотрудников, поэтому на постоянной основе анализирует систему стимулирования персонала и предлагает различные формы материального стимулирования:

- премирование по результатам текущей работы;
- единовременные поощрения в форме оплаты за совмещение, работу сверхурочно;
- премирование за интересные идеи, которые позволяют усовершенствовать работу педагогов, принимать участие в городских мероприятиях.

В отделении по дошкольному образованию № 3 «Знаменская средняя образовательная школа» существуют методы трудовой мотивации, которые осуществляются через возможность обеспечить благоприятные материальные условия труда по социальной защите персонала.

Следует изменить систему материального стимулирования персонала. Новая программа ежемесячного премирования призвана мотивировать на достижение высоких результатов, повышение эффективности и качества выполняемой работы. Каждый сотрудник будет нацелен на индивидуальные показатели, что скажется на работе дошкольного учреждения. Новая программа ежемесячного премирования должна обеспечить: оптимальную занятость персонала, стабильную и равномерную их загрузку в течение рабочего периода (недели, месяца); максимальную возможность выполнения на рабочем месте всех операций, чередуя

нагрузку различных групп воспитанников; соответствие трудового потенциала кадров требованиям рабочего места и должности; повышение производительности труда и качества образовательных и воспитательных услуг; улучшение показателей организационной и управленческой деятельности, а именно: использования постоянной системы планирования, повышения эффективности оперативного планирования работы педагогов с разновозрастными группами; обеспечение необходимой информационной базы, технологий управления.

Список источников:

1. Дробышева, В. Г. Кадровая политика - основа формирования стратегии управления персоналом / В. Г. Дробышева // Непроизводственная сфера в новой экономике России : Коллективная монография. – Тамбов : Тамбовская региональная общественная организация "Общество содействия образованию и просвещению "Бизнес - Наука - Общество", 2015. – С. 283-290. – EDN TQDXMB.
2. Информация об отделении по дошкольному образованию №3 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская средняя общеобразовательная школа». – URL: <https://znamenka-sosh.obr57.ru/information-3/>.
3. Колодина, К. И. Совершенствование системы управления персоналом дошкольных образовательных учреждений / К. И. Колодина // Студенческий. – 2021. – № 15-2(143). – С. 9-12. – EDN RYCDCN.
4. Муниципальное образовательное учреждение «Знаменская средняя общеобразовательная школа» Орловского муниципального округа. – URL: <https://checko.ru/company/1025700696735>.
5. Поздняк, Л. В. Основы управления дошкольным образовательным учреждением / Л. В. Поздняк. – Москва : А.П.О., 1994. – 78 с.

Селезнёва А. А., Шалаев И. А.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЛАЕНС-МЕНЕДЖМЕНТА
И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ

Selezneva A. A., Shalaev I. A.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECT OF COMPLIANCE MANAGEMENT
FORMATION AND ITS IMPACT ON ECONOMIC SECURITY

Селезнёва Анастасия Александровна;

обучающийся 5 курса факультета технологий, товароведения и сервиса;

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;

г. Орел, Россия;

e-mail: viper18111988@yandex.ru

Anastasia A. Selezneva;

5th year student, faculty of technology, commodity science and service;

Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;

Orel, Russian Federation;

e-mail: viper18111988@yandex.ru

Шалаев Илья Андреевич;

кандидат экономических наук, доцент;

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;

г. Орел, Россия;

e-mail: viper18111988@yandex.ru

Ilya A. Shalaev;

candidate of economics sciences, associated professor;

Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;

Orel, Russian Federation;

e-mail: viper18111988@yandex.ru

Данная статья посвящена изучению теоретико-методических аспектов формирования комплаенс-менеджмента и оценки его влияния на экономическую безопасность. В частности, рассматривается феномен комплаенса в современном мире. Определены факторы, определяющие направления развития комплаенса, освещены функции и виды комплаенса в контексте современности. Сформулировано значение и преимущества комплаенса.

The article is devoted to the study of theoretical and methodological aspects of compliance management formation and assessment of its impact on economic security. In particular, the phenomenon of compliance in the modern world is considered. The factors determining the directions of compliance development are identified, and functions and types of compliance in the context of modernity are highlighted. The importance and advantages of compliance are formulated.

Ключевые слова: комплаенс, комплаенс-система, комплаенс-подразделение, служба комплаенс, минимизация рисков, законодательство.

Keywords: compliance, compliance system, compliance department, compliance service, risk minimization, legislation.

С учётом глобализационных тенденций, которые распространяются на все сферы общественной жизни, в том числе на сферу финансов, уровень нефинансовых рисков, связанных с финансовыми операциями, значительно вырос с последнего десятилетия прошлого столетия [8]. Именно этот факт и обусловил не только появление комплаенса как феномена, но и его дальнейшую популяризацию.

На сегодняшний момент безошибочным будет утверждать, что данный инструмент чрезвычайно популярен как в отечественной, так и мировой практике. При этом стоит сказать, что в современной России законодательно термин «комплаенс» не закреплён, что также характерно и для мировой практики. Согласно материалам научной литературы можно сказать, что комплаенс (от англ. «compliance») – это соответствие каким-либо правилам, нормам, требованиям, законам или стандартам [3]. На основе представленного определения можно сделать вывод о том, что комплаенс – всесторонний и универсальный инструмент, ориентированный на достижение соответствия определённым правилам, нормам в различных сферах общественной жизни.

При этом важно отметить, что, несмотря на отсутствие законодательного закрепления понятия «комплаенс», правомерно вести речь о нормировании отдельных направлений комплаенса или его функционировании в организациях (где разрабатываются собственные методы и принципы его осуществления) на подзаконном уровне [5]. К таким, например, относятся Указ Президента Российской Федерации от 21.12.2017 № 618 «Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции» и Распоряжение от 18 октября

2018 г. № 2258-р «Об утверждении методических рекомендаций по созданию и организации федеральными органами исполнительной власти системы внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства», регулирующие сферу антимонопольного комплаенса.

Таким образом, несмотря на то, что смысловая нагрузка термина «комплаенс» изначально касалась экономической сферы общественных отношений, сегодня функции данного явления значительно разрослись и вышли за рамки финансовой отрасли. Процедуры комплаенса активно внедряются не только банками, инвестиционными фондами и страховыми компаниями, но также и предприятиями нефтегазового сектора, энергетическими компаниями, фармацевтическими предприятиями, торговыми компаниями и представителями крупного бизнеса во многих других отраслях.

В данной связи можно говорить о существовании большого числа видов комплаенса в современном мире. Наиболее популярными направлениями являются: а) финансовый комплаенс, б) комплаенс в области защиты данных, в) комплаенс в области корпоративного управления, г) комплаенс в области рыночных рисков [6].

Рассмотрим подробнее каждое из направлений, выявив его сущность и особенности:

а) это направление включает в себя соблюдение всех финансовых законов и регулятивных норм, которые влияют на деятельность компании. Комплаенс-подразделение отслеживает требования в отношении финансовой отчетности, уведомлений о сделках, уплаты налогов и других финансовых обязательств;

б) данное направление включает в себя соблюдение законов и норм, касающихся защиты персональных данных. Комплаенс-подразделение разрабатывает и реализует политику и процедуры в сфере хранения и обработки данных, которая ориентирована на минимизацию рисков несанкционированного доступа к информации или кражи персональной конфиденциальной информации [11];

в) данное направление комплаенса подразумевает соблюдение правил и норм, которые регулируют работу органов управления компании. В данном случае комплаенс-подразделение следит за соблюдением требований по раскрытию информации, проведению советов директоров и других процессов, связанных с управлением организацией;

г) данное направление включает соблюдение требований и норм, связанных с торговлей ценными бумагами и другими финансовыми инструментами. В рамках данного направления комплаенс-подразделение следит за соблюдением правил по предупреждению нечестных действий на рынке, в том числе записей о сделках и отчетности.

Вполне очевидно, что рассмотренные виды комплаенса не являются исчерпывающими – их многообразие выходит далеко за спектр рассмотренных. При этом представленный подход позволяет сделать вывод о том, что применение комплаенс-менеджмента в условиях современности многовариантно и не ограничивается исключительно финансовой сферой (как это было раньше) [9].

Комплаенс-менеджмент включает различные типы, ориентированные на обеспечение соблюдения правовых норм, стандартов и этических принципов в деятельности организации. Различают несколько основных типов комплаенс-менеджмента.

Под юридическим комплаенсом понимают следующее – обеспечение соответствия деятельности предприятия законам и нормативным актам. Включает в себя разработку и внедрение политик, процедур и мероприятий для предотвращения нарушений законодательства.

Финансовый комплаенс направлен на соблюдение финансовых стандартов, бухгалтерских правил и нормативов. Основная задача – обеспечение точности финансовой отчетности и соблюдение требований финансовых регуляторов.

Регуляторный комплаенс охватывает соблюдение всех нормативных требований, включая стандарты отрасли, международные нормы и другие регулирующие акты. Важен для предотвращения штрафов и негативных последствий со стороны регулирующих органов.

Информационный комплаенс фокусируется на обеспечении безопасности и конфиденциальности информации. Включает в себя меры по предотвращению утечек данных, защите

персональных данных и соблюдению стандартов кибербезопасности.

Этический комплаенс сосредотачивается на соблюдении этических принципов и стандартов ведения бизнеса. Включает в себя разработку кодов этики, проведение обучения по этике и меры по предотвращению конфликта интересов.

Корпоративный комплаенс заключается в обеспечении соблюдения корпоративных стандартов и политик, в том числе в области управления, внутреннего контроля и социальной ответственности.

Судебный (литогационный) комплаенс охватывает стратегии и меры для управления судебными исками и разрешения правовых споров. Включает в себя разработку стратегии литигации, управление документацией и судебные процессы.

Эти типы комплаенс-менеджмента часто взаимосвязаны и дополняют друг друга, обеспечивая комплексный подход к соблюдению стандартов и нормативов в организации.

Представленное определение термина «комплаенс», а также рассмотренные типы комплаенс-менеджмента позволяют сделать вывод о наиболее общих (не связанных с видом), а также важных характерных признаках комплаенса (рисунок 1).

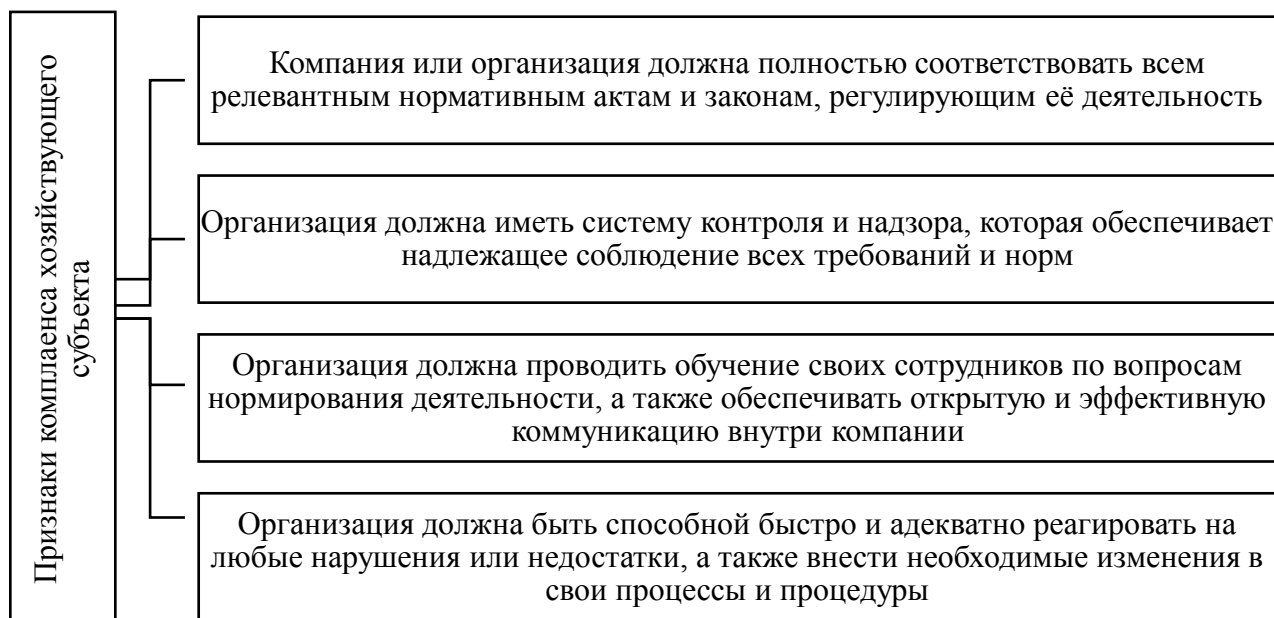


Рисунок 1 – Признаки комплаенса хозяйствующего субъекта [4]

Представленные на рисунке данные, а также иные рассмотренные выше факты позволяют подвести промежуточный итог и заключить, что в современном мире комплаенс играет вполне определённую роль и ориентирован на обеспечение соответствия правилам, нормам, требованиям, законам, стандартам компании, а следовательно, имеет целью минимизировать риски нарушения последних, повысить эффективность деятельности организации и управления ею.

Влияние комплаенс-менеджмента на экономическую безопасность, безусловно, высоко, поскольку он позволяет предотвратить (минимизировать) риски правонарушений в организации, связанных с нарушением законодательства или коррупцией. В свете того, что обеспечение экономической безопасности предприятия осуществляется на основе конкретной стратегии, можно согласиться с мнением отечественных экспертов В. В. Решетова, И. А. Гуниной, Ю. А. Савич и утвердить, что работа служб экономической безопасности с данной позиции заключается в их участии в разработке комплаенс-программы и кодекса предприятия [4; 10].

Теоретико-методические основы комплаенс-менеджмента определяются системой принципов и методов, направленных на обеспечение соответствия деятельности организации законодательству, стандартам, этическим нормам, а также внутренним правилам и процедурам. Это включает в себя анализ рисков, разработку политик и процедур, обучение сотрудников, мониторинг и аудит.

Формирование эффективной системы комплаенс-менеджмента оказывает прямое воздействие на экономическую безопасность предприятия. Посредством строгого соблюдения законодательства и нормативов предприятие минимизирует риски возможных штрафов и санкций, что способствует финансовой устойчивости. Кроме того, комплаенс-менеджмент направлен на предотвращение коррупции, мошенничества и других экономических преступлений, что влияет на сохранность активов и репутацию предприятия.

Проанализировав статистическую информацию, мы провели корреляционный анализ взаимосвязи между выявленными экономическими преступлениями и внедрением комплаенс-системы, как представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Корреляционный анализ выявленных экономических преступлений и распространения комплаенс-систем

Год	Преступления коррупционной направленности	Число предприятий, использующих антикоррупционный комплаенс (компании, подписавшие антикоррупционную хартию российского бизнеса)
2018	23 234	1 673
2019	23 427	1 837
2020	23 576	1 914
2021	25 927	2 121
2022 январь–ноябрь	24 114	2 349
Коэффициент корреляции 0,57		

Источник: составлено авторами на материалах Портала правовой статистики // Генеральная Прокуратура РФ. – 2023. – URL: <http://crimestat.ru/24>.

В идеальной ситуации с ростом эффективности антикоррупционной комплаенс-системы предприятия количество выявляемых коррупционных преступлений должно уменьшаться. Это связано с тем, что комплаенс, находящийся на первых этапах, должен предотвращать возможные преступные действия. Однако в настоящее время наблюдается прямая положительная связь между уровнем коррупционной преступности и внедрением антикоррупционных комплаенс-систем. Коэффициент корреляции составил 0,57, указывая на то, что увеличение коррупционной преступности стимулирует предприятие к внедрению антикоррупционных мер.

Это противоречие подчёркивает, что комплаенс-системы могут стать реактивным ответом на выявленные проблемы, а не предупреждающим механизмом. Комплаенс-риски в итоге проявляются через юридические и финансовые санкции, а также потери репутации в результате нарушения законов и стандартов в области комплаенса. В таком контексте комплаенс-система становится более активной мерой реагирования, чем проактивным средством предотвращения.

Корреляционный анализ экономических преступлений и распространения комплаенс-систем демонстрирует, что внедрение эффективных механизмов комплаенс-контроля снижает вероятность возникновения экономических преступлений. Чем более развита и функциональна комплаенс-система, тем эффективнее предприятие предотвращает нарушения законодательства и соблюдает высокие стандарты этики [2].

Проведённый анализ, а также ряд материалов научной литературы позволяют озвучить ряд преимуществ, которые имеет комплаенс в условиях современности (рисунок 2).

1. Соблюдение законодательства	<ul style="list-style-type: none"> • комплаенс помогает соблюдать все применимые законы и регуляции, что позволяет предотвратить юридические проблемы и связанные с ними финансовые и репутационные риски
2. Защита от рисков	<ul style="list-style-type: none"> • комплаенс помогает идентифицировать риски и управлять ими; организации могут разработать стратегии и процедуры для снижения риска и повышения безопасности
3. Улучшение репутации	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение законодательства и этических норм помогает организациям строить положительную репутацию, что может привести к повышению доверия клиентов и расширению бизнес-возможностей
4. Повышение эффективности деятельности организации	<ul style="list-style-type: none"> • комплаенс помогает организациям разрабатывать и реализовывать эффективные системы управления, что может повысить эффективность бизнес-процессов

Рисунок 2 – Преимущества комплаенса в современном мире [1; 7]

Таким образом, подводя итог вышесказанному, хотелось бы обобщить, что изучение теоретико-методических аспектов формирования комплаенс-менеджмента и оценка его влияния на экономическую безопасность оправданы в контексте современных вызовов и рисков бизнеса. Понимание этих аспектов позволяет разработать эффективные стратегии и методы, направленные на обеспечение соответствия законодательству и стандартам, минимизацию рисков правонарушений и укрепление экономической устойчивости предприятия. Целесообразность изучения данных аспектов обусловлена не только потребностью в соблюдении нормативов и законодательных требований, но и стремлением компаний к созданию устойчивых и надёжных бизнес-практик. Комплаенс-менеджмент становится неотъемлемой частью стратегии управления рисками и обеспечивает компании возможность успешно адаптироваться к динамичному бизнес-окружению. Теоретическое исследование этих аспектов способствует разработке и внедрению эффективных инструментов и подходов, которые повышают экономическую безопасность хозяйствующего субъекта.

Список источников:

1. Абрамов, В. Ю. Руководство по применению комплаенс-контроля в различных сферах хозяйственной деятельности : практическое пособие / В. Ю. Абрамов. – Москва : Юстицинформ, 2020. – 172 с.
2. Годунова, Н. А. Оценка финансово-экономической безопасности промышленных предприятий / Н. А. Годунова, А. М. Ставцев // Актуальные вопросы экономики и управления на современном этапе развития общества : сборник докладов по итогам V Международной научно-практической интернет-конференции, Тула, 22 мая 2019 года. – Тула: Автономная некоммерческая организация высшего образования Институт законовещения и управления ВПА, 2019. – С. 98-103. – EDN RGBQYO.
3. Головкин, Р. Б. Механизмы цифровизации права и юридический комплаенс : учеб. пособие / Р. Б. Головкин, Е. Р. Крайнова, В. С. Манохин ; под ред. проф. Р. Б. Головкина. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2022. – 170 с.
4. Гунина, И. А. Комплаенс в системе обеспечения экономической безопасности предприятия как основа повышения конкурентоспособности / И. А. Гунина, Ю. А. Савич, В. В. Решетов // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 1(52). – С. 163-171. – DOI 10.22394/1997-4469-2021-52-1-163-171. – EDN HBZMAR.

5. Евлахова, Я. М. Минимизация рисков в бизнесе на примере банковского комплаенса / Я. М. Евлахова // Научные записки молодых исследователей. – 2022. – Т. 10, № 2. – С. 37-47. – EDN ККМВКІ.

6. Макаренков, В. А. Факторы и условия обеспечения экономической безопасности организации / В. А. Макаренков, И. В. Самодурова, И. А. Шалаев // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XXVII Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 апреля 2019 года. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – С. 164-166. – EDN UIUXCA.

7. Перерва, П. Г. Комплаенс программа промышленного предприятия. Учебник / П. Г. Перерва, Д. Коциски, М. Верешне Шомоши. – Харьков-Мишкольц : НТУ «ХПИ», 2019. – 689 с.

8. Попондопуло, В. Ф. Комплаенс как правовой инструмент минимизации рисков и профилактики правонарушений / В. Ф. Попондопуло, Д. А. Петров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11, № 1. – С. 102-114. – DOI 10.21638/spbu14.2020.107. – EDN WTLRVU.

9. Управление государственными и корпоративными финансами для обеспечения финансовой стабильности и экономической безопасности в условиях риска и неопределенности / Ю. Ф. Аношина, С. А. Долгова, Н. А. Кулагина [и др.]. – Орел : Среднерусский институт управления - филиал РАН-ХиГС, 2023. – 276 с. – ISBN 978-5-93179-777-9. – EDN YDZHSN.

10. Федорова, Д. А. Комплаенс в российском банковском секторе / Д. А. Федорова // Эпомен. – 2020. – № 48. – С. 58-66. – EDN QSLAUA.

11. Шалаев, И. А. Теоретические аспекты влияния рисков и угроз на финансовую безопасность предприятия / И. А. Шалаев, С. А. Покопцева, А. Г. Пономарев // Актуальные вопросы экономики и управления на современном этапе развития общества : сборник докладов по итогам V Международной научно-практической интернет-конференции, Тула, 22 мая 2019 года. – Тула: Автономная некоммерческая организация высшего образования Институт законоведения и управления ВПА, 2019. – С. 410-413. – EDN UKYNYC.

МАРКЕТИНГ

УДК 339.137.22

Кравцова Е. А.

КОНКУРЕНТНАЯ СТРАТЕГИЯ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Kravtsova E. A.

COMPETITIVE STRATEGY AS THE BASIS FOR
THE ENTERPRISE COMPETITIVENESS GUARANTEE*Кравцова Елена Андреевна**;

магистрант;

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;

г. Орел, Россия;

e-mail: kravcovaelena10@yandex.ru*Elena A. Kravtsova;*

undergraduate;

Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPA;

Orel, Russian Federation;

e-mail: kravcovaelena10@yandex.ru

Статья посвящена исследованию конкурентной стратегии предприятия в рамках обеспечения системы его конкурентоспособности. Рассматриваются ключевые факторы, влияющие на формирование различных моделей конкурентных стратегий предприятия. На основе ведущих теоретических концепций в статье обосновывается важность создания в условиях изменяющейся рыночной конъюнктуры эффективной конкурентной стратегии на основе всего многообразия методов и механизмов её формирования.

The article is devoted to the study of the enterprise competitive strategy within the framework of its competitiveness system. The key factors influencing formation of different models of competitive strategies of the enterprise are considered. On the basis of the leading theoretical concepts, the article substantiates the importance of creating effective competitive strategy under conditions of changing market environment based on the variety of methods and mechanisms of its formation.

Ключевые слова: конкурентная стратегия предприятия, конкурентоспособность, конкурентные преимущества.

Keywords: the enterprise competitive strategy, competitiveness, competitive advantages.

Концепция конкурентной стратегии предприятия направлена на достижение рыночного превосходства перед конкурентами, обеспечивая устойчивое финансовое положение и укрепление позиций компании на рынке. Вопросы формирования конкурентной стратегии предприятия поднимались в работах известных зарубежных экономистов. Американский экономист М. Портер утверждал, что конкуренция является главным фактором, который стимулирует развитие экономики и определяет, станет ли компания успешной [4]. П. Друкер подчёркивал ведущую роль менеджмента организации в обеспечении конкурентоспособности предприятия с помощью формирования конкурентной стратегии: «Руководство фирм должно уметь прогнозировать изменения структуры рынка, которые являются следствием перемен в экономике, изменения моды, а также действий со стороны конкурентов» [3].

Российский учёный О. Виханский определяет конкурентную стратегию как долгосрочное качественно определённое направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы её деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде, приводящее организацию к её целям [2].

Выбор конкурентной стратегии обусловлен несколькими факторами:

– инвестиционной привлекательностью отрасли с учётом долгосрочного получения прибыли;

– конкурентной позицией предприятия внутри выбранной отрасли [4].

Конкурентная стратегия позволяет предприятию сформировать устойчивое финансовое положение и занять свою нишу в условиях как ценовой, так и неценовой конкурентной

* Научный руководитель: Самородова Елена Михайловна, к.э.н., доцент; e-mail: samorodova733096@mail.ru

борьбы. Для обеспечения конкурентоспособности предприятию необходимо не только определить собственные конкурентные преимущества, сильные стороны, возможности для развития, но и выявить угрозы рынка, слабые стороны компании, охарактеризовать альтернативные варианты стратегического развития и на их основе сформировать стратегию, позволяющую эффективно использовать имеющиеся ресурсы для обеспечения успешной хозяйственной деятельности [10].

Процесс разработки и реализации конкурентной стратегии организации в общем виде можно разделить на несколько этапов:

- характеристика миссии и целей предприятия;
- определение текущей конкурентной стратегии;
- постановка стратегических целей и задач;
- анализ внутренней и внешней среды предприятия, определение сильных и слабых сторон компании, угроз для её развития и возможностей;
- выбор соответствующей конкурентной стратегии и формирование плана;
- контроль за результатами реализации стратегии;
- внесение корректировок в конкурентную стратегию [6].

Обеспечение конкурентоспособности предприятия невозможно без формирования конкурентной стратегии, соответствующей стратегическим целям компании по нескольким причинам:

- конкурентная стратегия обеспечивает эффективное управление внутренними ресурсами предприятия;
- конкурентная стратегия предполагает регулярное отслеживание изменений конъюнктуры рынка, что позволяет организации быстро адаптироваться к изменениям;
- конкурентная стратегия предполагает определение и развитие конкурентных преимуществ предприятия для обеспечения дифференциации на рынке и сегментирования относительно конкурентов;
- формирование конкурентной стратегии предполагает определение возможных альтернативных стратегий, что позволяет организации подготовиться к любому направлению развития рыночной конъюнктуры. Альтернативные стратегии предполагают определение приоритетных направлений развития, что представлено на рисунке 1.



Рисунок 1 – Формирование и развитие стратегических альтернатив для достижения устойчивой конкурентной позиции на рынке [5]

Определение стратегических альтернатив тесно взаимосвязано с выбором конкурентной стратегии предприятия. Все основные конкурентные стратегии можно разделить на несколько больших групп по видам конкуренции:

- ценовая конкуренция, которая предполагает формирование наиболее конкурентных цен относительно рынка через снижение издержек;
- неценовая конкуренция, которая предполагает создание уникального конкурентного преимущества, сегментацию или дифференциацию [9].

Зарубежным экономистом М. Портером были выделены несколько базовых конкурентных стратегий, а именно: фокусирование на конкретном сегменте рынка, дифференциация, абсолютное лидерство в издержках, что представлено на рисунке 2.

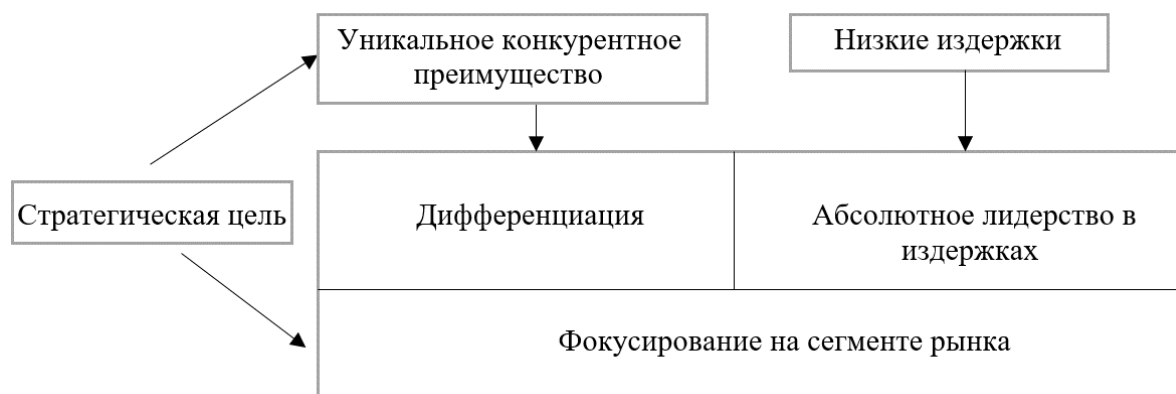


Рисунок 2 – Базовые конкурентные стратегии по М. Портеру [5]

Определение базовых конкурентных стратегий взаимосвязано с выявлением уникальных конкурентных преимуществ предприятия, определением чёткой стратегической цели, регулированием издержек. Стратегия фокусирования на сегменте рынка предполагает выделение соответствующего стратегическим целям компании сегмента потребителей. Стратегия дифференциации основывается на уникальном конкурентном преимуществе, развитие которого предполагает выход на соответствующий рынок сбыта и достижение стратегических целей компании. Стратегия абсолютного лидерства в издержках предполагает обеспечение низких издержек производства и выделение среди конкурентов за счёт более низких цен на товары и услуги.

Предприятие также может объединять различные виды конкурентных стратегий для достижения стратегических целей, основываясь на возможностях рынка и сильных сторонах собственного продукта [1].

Немаловажным фактором обеспечения конкурентоспособности организации является анализ внешней среды предприятия и своевременное реагирование на изменения отечественной и зарубежной рыночной конъюнктуры.

Рассмотрим характеристику конкурентных стратегий некоторых крупнейших отечественных предприятий различных отраслей в таблице 1 [7; 8].

Так, рассмотренные предприятия имеют определённые особенности конкурентных стратегий, позволивших им занять лидирующие позиции в выбранных нишах. Все предприятия отличаются чёткой сегментацией с выделением дифференцированных конкурентных преимуществ, однако конкурентные стратегии предприятий содержат в себе несколько направлений сегментации и дифференциации. Косметическая продукция ООО «Натура Сиберика» качественно выделяется среди конкурентов благодаря соответствию европейским стандартам качества. ПАО «ГМК «Норильский Никель» выделяется собственным уникальным арктическим флотом, собственной сетью исследовательских подразделений и сбыта, наличием собственных транспортных активов, позволяющих снизить издержки производства продукции. АО «Алроса» отличается мировым лидерством в запасах алмазной продукции, а также соб-

ственным ограниченным комплексом, что гарантирует потребителям высокое качество бриллиантов. ПАО «Лукойл» отличается от конкурентов собственной сетью сбыта продукции и обеспечением полного контроля за всей цепочкой производства. Работа без посредников позволяет компании снизить производственные издержки. ПАО «ПИК» отличается наличием собственной системой управления проектами, которая позволяет активно привлекать новых партнеров-застройщиков по франшизе. Компания также выделяется сегментированием на потребителей среднего уровня достатка, желающих приобрести недвижимость для жизни и коммерции. Сбалансированная комбинированная конкурентная стратегия позволяет в полной мере раскрыть конкурентный потенциал предприятия и занять собственную рыночную нишу [8].

Таблица 1 – Сравнительная характеристика особенностей конкурентных стратегий отечественных предприятий в 2023 году

Категория	Товары широкого потребления	Металлургическая промышленность	Алмазодобывающая отрасль	Нефтегазовая отрасль	Строительная отрасль
Компания	ООО «Натура Сиберика»	ПАО «ГМК «Норильский никель»	АО «Алроса»	ПАО «Лукойл»	ПАО «ПИК»
Область производства	Производство косметики	Производство драгоценных и цветных металлов, никеля, меди, платины и др.	Добыча алмазов, ювелирное производство	Добыча нефти	Строительство зданий
Присутствие на рынке	Присутствие бренда в 31 стране	Подразделения в РФ, Финляндии, ЮАР	Подразделения в РФ, Бельгии, Индии, ОАЭ и еще 5 странах мира	Присутствие бренда в странах Европы, Мексике, Азии, США, Африки	Присутствие только в РФ
Сегментация	Потребительский рынок	Промышленное производство	Потребительский рынок + производство	Производство + сырьевой потребительский рынок	Потребительский рынок
Дифференциация	Собственная сырьевая база, широкий ассортимент продукции, экологически безопасный состав продукции, соответствие продукции европейским стандартам качества	Собственная сеть сбыта, исследовательские подразделения, уникальный арктический флот, собственные транспортные активы	Широкий ассортимент продукции, собственный ограниченный комплекс, мировое лидерство в запахах	Полный контроль цепочки производства, собственная сеть сбыта нефте-продуктов, репутация бренда	Репутация бренда, масштабируемые проекты, авторская система управления проектами, строительные объекты для широкой категории покупателей

В основе конкурентной стратегии заложено определение миссии компании, стратегических целей и задач, сильных и слабых сторон предприятия, угроз и возможностей для развития, стратегических альтернатив для адаптации к быстро изменяющейся рыночной конъюнктуре. Совокупность организованных действий менеджмента предприятия при учёте обес-

печения непрерывного мониторинга за достижением целевых показателей деятельности позволяет не только своевременно адаптироваться к изменениям рынка, но и занять собственную рыночную нишу, сформировать устойчивую конкурентную позицию и приобрести лояльных клиентов, нацеленных на долгосрочное сотрудничество [9].

В основе конкурентной стратегии заложено определение миссии компании, стратегических целей и задач, сильных и слабых сторон предприятия, угроз и возможностей для развития, стратегических альтернатив для адаптации к быстро изменяющейся рыночной конъюнктуре. Совокупность организованных действий менеджмента предприятия при учёте обеспечения непрерывного мониторинга за достижением целевых показателей деятельности позволяет не только своевременно адаптироваться к изменениям рынка, но и занять собственную рыночную нишу, сформировать устойчивую конкурентную позицию и приобрести лояльных клиентов, нацеленных на долгосрочное сотрудничество.

Таким образом, обеспечение конкурентоспособности предприятия зависит от наличия и качества сформированной конкурентной стратегии, так как процесс формирования конкурентной стратегии включает в себя определение конкурентных преимуществ предприятия, определение стратегических задач и альтернатив развития, а также алгоритм мероприятий по достижению стратегических целей компании, обеспечивая устойчивой финансовое положение на рынке и выделение среди конкурентов.

Список источников:

1. Беляева, Т. В. Результаты деятельности фирмы в период экономического кризиса: роль стратегических ориентаций и финансового капитала / Т. В. Беляева, Г. В. Широкова, Е. Б. Гаффорова // Российский журнал менеджмента. – 2017. – Т. 15, № 2. – С. 131-162. – DOI 10.21638/11701/spbu18.2017.201. – EDN YTTUWZ.
2. Виханский, О. С. Менеджмент : Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд. – Москва : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 656 с.
3. Друкер, П. Практика менеджмента / П. Друкер. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 416 с.
4. Маскайкина, Е. Ю. Алгоритм формирования конкурентной стратегии компании / Е. Ю. Маскайкина // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 21. – С. 581-587. – EDN RVKEXW.
5. Мишина, Е. С. Анализ конкурентной стратегии М. Портера - абсолютное лидерство в издержках / Е. С. Мишина, Н. А. Рой // Молодой ученый. – 2016. – № 23(127). – С. 260-262. – EDN WZVWJF.
6. Попова, К. Р. Разработка конкурентной стратегии как основа повышения конкурентоспособности предприятия / К. Р. Попова, А. Д. Хайруллина // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 97-103. – EDN UAMZWM.
7. Рейтинг крупнейших компаний России по объёму реализации продукции — RAEX-600. – URL: https://raex-rr.com/largest/RAEX-600/biggest_companies/2022/.
8. Степанян, А. В. Стратегии российских компаний в сложных экономических условиях / А. В. Степанян // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2018. – № 2(105). – С. 26-37. – EDN XSCOFV.
9. Сопина, Н. В. Ценовая и неценовая конкуренции / Н. В. Сопина, А. И. Махмутов // Молодой ученый. – 2020. – № 34(324). – С. 67-68. – EDN WJGGON.
10. Чмышенко, Е. В. Взаимосвязь стратегий и конкурентных преимуществ / Е. В. Чмышенко // Евразийское Научное Объединение. – 2020. – № 8-4(66). – С. 231-232. – EDN XOTKWC.

УДК 657.6

Семина Н. С.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ ИМУЩЕСТВА И
ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Semina N. S.

FEATURES OF PROPERTY AND LIABILITIES INVENTORY IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS

*Семина Надежда Сергеевна**;
студентка 2 курса бакалавриата;
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;
г. Орел, Россия;
e-mail: Smina22@list.ru

Nadezhda S. Semina;
2nd year student;
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;
Orel, Russian Federation;
e-mail: Smina22@list.ru

В статье рассмотрены цели и основные этапы проведения инвентаризации имущества и обязательств экономического субъекта; отражены особенности осуществления инвентаризации с учётом принятого ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация». Отмечено, что применение нового стандарта бухгалтерского учёта возможно и ранее 2025 года. Приводится взаимосвязь внутреннего контроля и инвентаризации как основной составляющей контрольных процедур. Отдельно в статье указаны случаи, когда инвентаризационная комиссия при проведении инвентаризации имущества и обязательств может не создаваться.

The article presents the goals and main stages of property and liabilities inventory of economic entity. The specifics of its conduct, taking into account the adopted Federal Accounting Standard 28/2023 "Inventory". It should be noted that the application of the new accounting standard is possible even before 2025. The interrelation of internal control and inventory as the main component of control procedures is given. The article separately provides the cases when the inventory commission may not be created during property and liabilities inventory.

Ключевые слова: коммерческая организация, инвентаризация, имущество, обязательства, инвентаризационная комиссия.

Keywords: commercial organization, inventory, property, liabilities, inventory commission.

Введение

Основные проблемы экономической деятельности субъекта хозяйствования заключаются в особенности гарантированной сохранности экономических запасов и рационального применения денежного капитала.

Одним их самых эффективных способов контроля за целостностью экономических средств имущества и обязательств является инвентаризация.

Инвентаризация в рамках процесса проведения соотносится с фактическими обстоятельствами данных бухгалтерского учёта в коммерческой организации. При этом необходимо обеспечить правовую защиту необходимых данных финансовой отчетности предприятия. Все коммерческие организации проводят инвентаризацию имущества и обязательств в установленном порядке.

Цель научного исследования заключается в ознакомлении с характеристиками инвентаризации; в систематизации результатов полученных данных; в обсуждении, развитии навыков самостоятельного исследования и обобщении выводов.

Инвентаризация решает многие задачи:

1. Контроль за сохранностью хозяйственного имущества;
 2. Сверка с фактическим наличием по данным бухгалтерского учёта;
 3. Проверка наличия определённой суммы, которая отражена во всех разделах баланса.
- Кроме того, инвентаризация рассматривает оценку имущества, наличия определённых

* Научный руководитель: *Кружкова Ирина Игоревна*, к.э.н., доцент; e-mail: kruzhkova-ii@ranepa.ru

фактических обязательств, а также проверку остатков товаров, материалов хозяйственного имущества и обязательств коммерческой организации с данными бухгалтерского учёта.

Выделим основные цели инвентаризации как метода бухгалтерского учёта (рисунок 1):

1. Контроль над сохранностью денежных средств и ценностей, соблюдение правил использования машин, оборудования, эксплуатационных средств;
2. Обнаружение товаров, материалов, которые отвечают стандартам качества или непригодны для использования; нахождение недостачи или излишков материалов;
3. Обнаружение наличия имущества;
4. Сверка полноты отражения в учёте обязательств;
5. Соотношение реального наличия имущества с учётными данными.

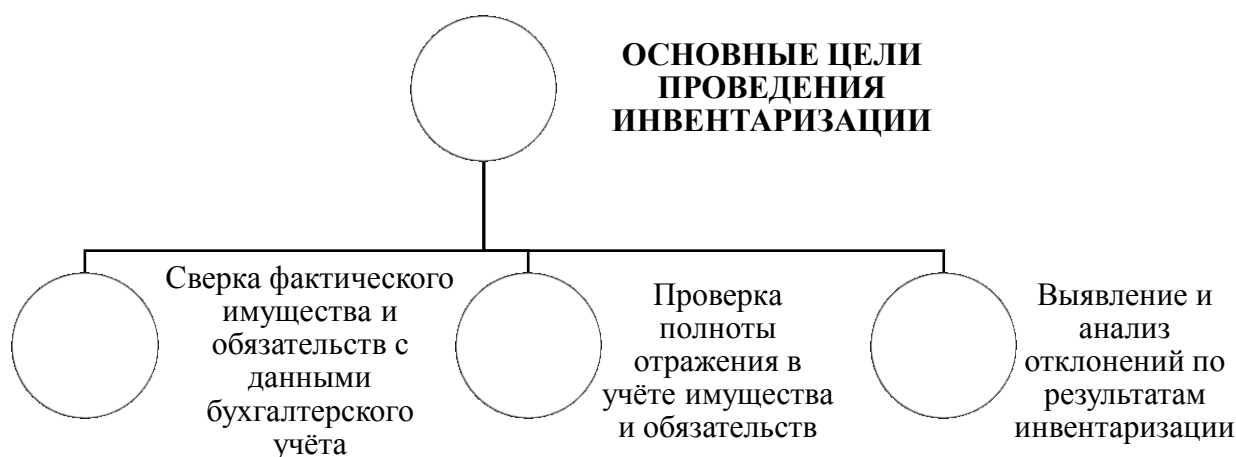


Рисунок 1 – Цели проведения инвентаризации имущества и обязательств экономического субъекта

Отметим, что важную роль в проведении инвентаризации играет и действующий внутренний контроль в организации. Внутренний контроль – это комплексная организационная структура методик и процедур, осуществляемых руководством в коммерческой организации для производительного и действительного сопровождения хозяйственной деятельности, оплачиваемой за свой счёт, которая включает управление внутри предприятия, проверку и надзор [1, с. 45].

В современных условиях, когда важное место в хозяйственной деятельности организации отводится контролю, приобретает существенное значение процедуры инвентаризации имущества и обязательств коммерческой организации. Коммерческая организация – это один из субъектов рыночной экономики. Для неё очень важно ведение бухгалтерского учёта, выполняющего такие задачи: контроль, анализ выявленных нарушений, функции обратной связи между руководством и ответственными лицами.

Результаты и обсуждение

На сегодняшний день в России регламент проведения инвентаризации определяется авторитетными законами:

1. Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте».
2. Положение по ведению бухгалтерского учёта от 20.07.1998 № 34н.
3. Инвентаризация имущества и обязательств, методические рекомендации, утвержденные Приказом Минфина от 13.06.1995 № 49, а также отраслевыми стандартами.

Руководитель экономического субъекта обязан возложить обязанности по ведению бухгалтерского учёта на должностное лицо экономического субъекта или же заключить договор об оказании услуг, а руководитель кредитной организации должен поручить ведение бухгалтерского учёта на главного бухгалтера.

Руководитель экономического субъекта или организации, который в соответствии с Федеральным законом имеет право применить упрощённые способы по ведению бухгалтерского учета, включающего в финансовую отчётность результаты инвентаризации, принимает ответственность за качество бухгалтерского учёта на себя [2, с. 4].

Непосредственно руководитель организации определяет и устанавливает сроки проведения инвентаризации в зависимости от случая проведения с учётом особенностей деятельности других организаций, сроков сдачи бухгалтерского отчёта. Сроки проведения инвентаризации за один год руководитель организации устанавливает с учётом следующих особенностей.

Во-первых, годовую инвентаризацию при её проведении можно не проводить, потому что предыдущая проверка была в четвёртом квартале отчётного года.

Во-вторых, инвентаризацию имущества и обязательств основных средств проводят один раз в три года, а библиотечных фондов – один раз в пять лет. Тем не менее на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, инвентаризацию остатков товаров, сырья и материалов проводят в том же периоде, когда данные остатки минимальны [3, с. 58].

Для того чтобы наиболее полно и эффективно обеспечить организацию информацией о составляемой финансовой отчётности, требуется соблюдение определённых этапов проведения инвентаризации обязательств и имущества экономического субъекта, где документально обосновывается оценка, общее состояние и их наличие. Рассмотрим на рисунке 2 основные этапы проведения инвентаризации имущества и обязательств экономического субъекта коммерческой организации.

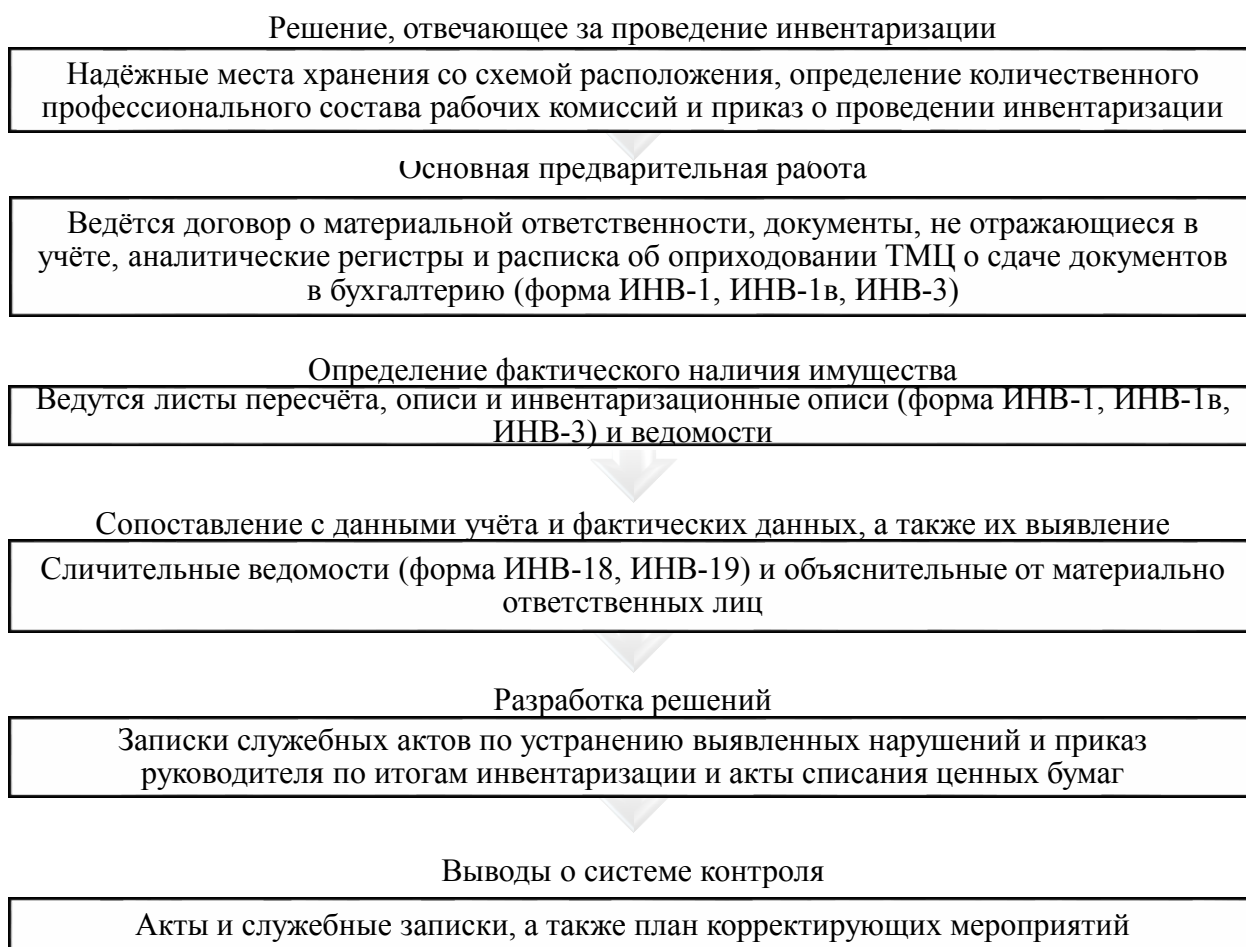


Рисунок 2 – Основные этапы проведения инвентаризации имущества и обязательств

Инвентаризация требует предварительной подготовки, в ходе которой рассматриваются важнейшие правила оформления документов на различных этапах проведения инвентаризации и назначается состав инвентаризационной комиссии.

Правила выполнения инвентаризации имеют полное обоснование, нашедшее выражение в федеральном законе, положении об инвентаризации, утвержденной в качестве приложения к учётной политике предприятия [4, с. 3].

Инвентаризацию имущества и обязательств экономического субъекта с юридическими лицами проводят, во-первых, с соблюдением расчётно-платёжной дисциплины по различным обстоятельствам предприятия, которое устанавливает степень по улучшению качественной работы бухгалтерии и других специальных служб организации по оптимизации, регулированию дебиторской и кредиторской задолженности. Во-вторых, проведение инвентаризации регламентировано полугодием или кварталом. Чаще всего инвентаризация обязательств осуществляется ежеквартально, перед составлением квартальной отчётности [5, с. 702].

Кроме того, для налогоплательщиков, которые исчисляют налог исходя из кадастровой стоимости, признают I, II и III квартал календарного года по налоговому кодексу Российской Федерации [5, с. 379].

Инвентаризация имущества коммерческой организации также определяется сроками, зависящими от вида имущества: по объектам основных средств – не реже 1 раза в три года, материальных запасов – один раз в год, но не ранее 1 октября. В ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация», который начинает действовать с 1 апреля 2025 года, определён порядок проведения инвентаризации.

В заключение можно констатировать, что инвентаризация как основной способ фактического контроля за сохранностью различных видов имущества и средств, проводимая в конце каждого года, предполагает следующее:

1. Представление структуры отчёта бухгалтерии за год.
2. При оформлении документов выделяют ошибки материально-ответственных лиц.
3. Установление фактов хищения и порчи имущества.
4. Выявление чрезвычайных обстоятельств (пожары или другие чрезвычайные ситуации, вызванные экстремальными условиями);
5. Ликвидация и реорганизация организации (кроме преобразования).

Выводы

Таким образом, при осуществлении инвентаризации должны быть созданы оптимальные условия, обеспечивающие точное и полное выявление фактического наличия объектов инвентаризации. Инвентаризацию идентифицируют как один из элементов метода бухгалтерского учёта, являющегося необходимым инструментом внутреннего контроля [6, с. 123].

Инвентаризация в коммерческих организациях рассматривает сложный участок, под воздействием которого многосторонние явления бухгалтерского учёта находятся в диссонансе.

Инвентаризацию проводят, чтобы исключить различные ошибки, которые возникают в результате свободных и значительных изменений и при наличии злоупотреблений материально-ответственных лиц [7, с. 123].

Проведение инвентаризации имущества и обязательств в коммерческой организации обеспечивает законность и обоснованность защиты специальных данных финансовой отчётности в бухгалтерском учёте в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учёте».

В соответствии с новым порядком проведения инвентаризации, закреплённым в ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация», определены случаи, когда инвентаризационная комиссия может не создаваться (рисунок 3).

Важным требованием при проведении инвентаризации является обязательность присутствия всех членов инвентаризационной комиссии. В соответствии с новыми положениями ФСБУ 28 отсутствие менее 1/5 членов комиссии не является основанием для признания инвентаризации недействительной.

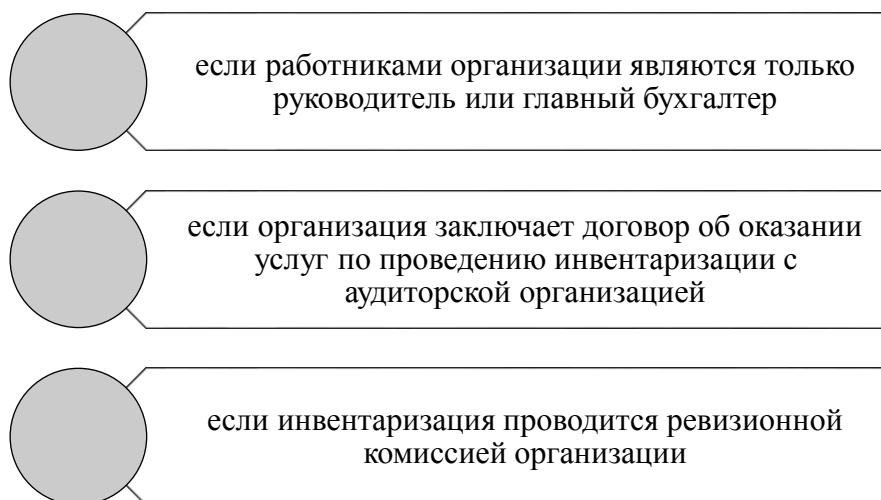


Рисунок 3 – Случаи обязательного проведения инвентаризации, в которых можно не создавать инвентаризационную комиссию (в соответствии с ФСБУ 28/2023 «Инвентаризация»)

Основные требования, предъявляемые к участникам инвентаризационной комиссии, для проведения инвентаризации: достаточные знания об инвентаризации, выявление способов наличия хозяйственного имущества, отражение в систематизации, предоставление условий для проведения, своевременность и обоснованность отражения результатов (излишков или недостач). Именно инвентаризация осуществляет важнейшую функцию внутреннего контроля за состоянием имущества и обязательств коммерческой организации.

Задачи инвентаризации заключаются в определении фактического наличия имущества для обеспечения его сохранности, а также уверенное, справедливое, надёжное и истинное выявление неучтённых объектов; проверка полноты и верного отражения в бухгалтерском учёте обязательств; сопоставление фактических данных с данными синтетического и аналитического учёта (выявление недостатков и излишков).

Список источников:

1. Слабинская, И. А. Внутренний контроль как инструмент эффективного управления финансовыми результатами хозяйствующего субъекта / И. А. Слабинская, Ю. А. Ткаченко // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – № 2(93). – С. 45-52. – DOI 10.21295/2223-5639-2022-2-45-52. – EDN GXSHHC.
2. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 05.12.2023 г.) «О бухгалтерском учете» // СЗ РФ. – 2011. – № 50. – Ст. 7344.
3. Липина, М. А. Об оприходовании активов, выявленных при инвентаризации / М. А. Липина // Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2020. – № 11. – С. 58-62.
4. Щербачева, Е. Н. Инвентаризация. Некоторые вопросы о сроках и порядке ее проведения / Е. Н. Щербачева // Финансовые и бухгалтерские консультации. – 2019. – № 11. – URL: <https://journal.fbk.ru/page7619480.html>.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации: Часть вторая : Федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ.
6. Кузьмина, Е. Е. Организация предпринимательской деятельности : учебное пособие для вузов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2023. – 469 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/531106>.
7. Шевченко, М. В. Особенности организации документирования в бухгалтерском учете / М. В. Шевченко // Белгородский экономический вестник. – 2022. – № 2(106). – С. 123-127. – EDN RQZKTD.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.23

Носаева М. В.

ЮРИДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Nosaeva M. V.

LEGAL FEATURES OF REMOTE EMPLOYMENT

*Носаева Мария Валерьевна**;

студент;

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;
г. Орел, Россия;

e-mail: maria.nosaeva2020@mail.ru

Maria V. Nosaeva;

student;

Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;
Orel, Russian Federation;

e-mail: maria.nosaeva2020@mail.ru

Актуальность и практическая значимость рассматриваемой в статье темы обусловлены увеличением числа занятых в дистанционном формате. Развитие информационных технологий, позволяющих работать удалённо, подтолкнуло к многочисленным изменениям трудового законодательства. Уже существующая практика трудоустройства дистанционно показала определённые преимущества и в то же время выявила некоторые проблемы занятости в таком виде.

The relevance and practical significance of the topic considered in the article is due to the increase of the number of people employed remotely. The development of information technologies that allow working remotely encouraged numerous changes in labour legislation. The existing practice of remote employment demonstrated certain advantages and at the same time highlighted some of employment problems in this form.

Ключевые слова: трудоустройство, экономика, бизнес, дистанционный труд, удалённая работа.

Keywords: employment, economy, business, remote labour, remote work.

В современную эпоху, характеризующуюся быстрой урбанизацией и бурным экономическим ростом, рынок труда претерпевает трансформационные сдвиги. В связи с этими изменениями стали заметны новые требования к структуре занятости. Концепция удалённой рабочей силы, постепенно набиравшая популярность в течение нескольких лет, стала основой беспрецедентного всплеска в 2020 году. Спровоцированные внезапным началом глобальной пандемии компании, ранее скептически относившиеся к эффективности удалённой работы, оказались вынуждены адаптироваться к этой развивающейся тенденции. Статистический анализ за 2021 год даёт важные результаты: примерно 16 % компаний перешло на полностью удалённую модель, в то время как 44 % по-прежнему сопротивлялись этой форме занятости [4].

Изменение моделей трудовых отношений влияет как на эффективность защиты труда, так и на доступ работников к социальному диалогу и даже к базовому социальному экономическому развитию. Недооценка трудовым законодательством требований законов экономики, лежащих в основе управления персоналом, приводит к пробелам в праве и создаёт предпосылки для появления и развития трудовых отношений вне правового поля, а это в конечном счёте ведёт к нарушению прав и интересов работников. Так, например, Е. В. Симонова рассматривает рыночные возможности малого инновационного бизнеса в целях повышения конкурентоспособности крупного бизнеса, отмечая проблемы организации их взаимодействия с необходимым условием модернизации процессов и усиления прозрачности государственной экономической политики [6; 7; 8], к числу которых, на наш взгляд, также можно отнести вопросы регулирования дистанционного труда, так как в меняющемся ландшафте занятости концепция удалённой работы приобретает все более важное значение. Определяемая в контексте

* Научный руководитель: Симонова Евгения Владимировна, д.э.н., профессор; e-mail: simonova-ev@ranepa.ru

трудового договора удалённая работа – это выполнение должностных обязанностей из места, расположенного за пределами территории работодателя. Эта парадигма основана на использовании сети Интернет в рамках выполнения трудовой функции и контакта между субъектами трудового права по поводу выполнения трудовых обязательств.

Если углубиться в правовую базу, то статья 312.1. Трудового кодекса Российской Федерации определяет условия удалённой работы, которые могут быть установлены либо в первоначальном трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении. Эти условия включают в себя:

- постоянную удалённую работу в течение всего срока действия трудового договора, при которой сотрудник последовательно выполняет свои обязанности вне офиса;
- временную или периодическую удалённую работу, характеризующуюся либо сроком пребывания в должности не более шести месяцев, либо циклическим характером, при котором сотрудник чередует удалённую работу с работой на постоянном рабочем месте;
- термин «удалённый работник» включает в себя любого работника, который выполняет удалённую работу либо на условиях трудового договора, дополнительного соглашения к такому договору, либо в соответствии с локальным нормативным актом, установленным работодателем в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации;
- удалённые работники при исполнении своих обязанностей руководствуются трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, хотя и с определёнными особенностями, предусмотренными главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Стремясь к модернизации и актуальности, Трудовой кодекс исключил некоторые устаревшие или неприменимые нормы из статьи 312.1. В частности, было отменено прежнее требование к удалённым сотрудникам отправлять оригиналы документов заказным письмом для получения страховки по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, скорректированы нормы о трудовой книжке, отражающие переход к более упорядоченной и современной системе удалённой занятости.

Основным стимулом, обуславливающим переход к удалённой работе, является стремление к гармонизации диспропорции, касающейся профессиональной и личной жизни. Однако это изменение не лишено своих проблем. Значительная часть удалённых работников сталкивается с такими проблемами, как отключение после работы (22 %), чувство изоляции (19 %) и препятствия в поддержании эффективного общения с коллегами (17 %). Углубляясь в исторический контекст, можно сказать, что регулирование удалённой работы в Соединённых Штатах предшествует регулированию в Российской Федерации, а его корни уходят в 1990-е годы, в период стремительного научно-технического совершенствования. В настоящее время в США законодательство всё больше ориентируется на поощрение гибких форм занятости, обеспечение равенства в правах, гарантиях и обязанностях между удалёнными и традиционными работниками [4].

Исследователи достаточно много внимания уделяют вопросам организации удалённой работы. Е. В. Кисилева утверждает, что стимул к удалённой занятости возникает в условиях экономического спада и растущей безработицы, что обуславливает потребность в инновационных стратегиях трудоустройства. Аналогичным образом И. В. Лазарева отмечает рост удалённой работы, объясняя это достижениями в области информационных технологий, которые позволяют выполнять задачи вне традиционных офисных условий. Эти перспективы подчёркивают растущее значение удалённой работы, что требует принятия адаптивных законодательных мер [1].

До официального признания «удалённого труда» он часто маскировался под наёмный труд или неоднозначно определялся в гражданско-правовых договорах, что приводило к многочисленным юридическим спорам. В ответ Российская Федерация включила в свой Трудовой кодекс главу 49.1. «Особенности регулирования труда удалённых работников», в которой рассматриваются некоторые, но не все аспекты регулирования удалённого труда.

Удалённое трудоустройство предоставляет целый спектр преимуществ как для сотруд-

ников, так и для работодателей. Для сотрудников преимущества многогранны:

- экономия времени за счёт исключения поездок на работу;
- автономия в планировании и свобода работать в предпочитаемых условиях;
- расширенные возможности трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями и студентов;
- отсутствие жёсткого дресс-кода;
- более тесное семейное взаимодействие;
- вклад в снижение уровня безработицы.

Эти аспекты в совокупности рисуют картину меняющейся системы удалённой работы, подчёркивая её растущую актуальность на современном рынке труда.

Появление удалённой работы ознаменовало смену парадигмы в динамике занятости, отмеченную как её преимуществами, так и сложностями регулирования. Ключевым среди его преимуществ для сотрудников является отсутствие необходимости в физическом офисном помещении, устраняя необходимость в аренде помещения. Кроме того, это расширяет возможности работодателей по поиску и закреплению талантов за пределами географических ограничений, тем самым обогащая кадровый резерв разнообразными навыками из разных регионов [2].

Что касается правовой базы, то трудовой договор, предусматривающий удалённую работу, включает в себя как стандартные, так и специфические положения, уникальные для этого способа. Эти особые условия охватывают несколько важнейших аспектов:

- в трудовом договоре должно быть чётко указано, что он применим к удалённой работе, тем самым определяя правовой статус обеих вовлечённых сторон;
- место, где контракт считается заключённым, юридически становится местонахождением работодателя.

Крайне важно чётко сформулировать условия ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков для удалённых сотрудников, обеспечивая ясность и избегая двусмысленностей.

Характерной особенностью таких контрактов является исключение удалённых сотрудников из трудового коллектива по месту нахождения работодателя, тем самым не подчиняя их правилам внутреннего трудового распорядка работодателя. В сценариях, где в контракте не оговаривается регламент рабочего времени, удалённые сотрудники обладают автономией в структурировании своего рабочего времени [4].

Основная проблема удалённой работы заключается в ограниченной способности работодателя контролировать эффективность работы сотрудников. Автор статьи предлагает включить в контракт положения о механизмах надзора, таких как видеоконференции или программы компьютерного мониторинга. Кроме того, интересным пунктом в договорах о дистанционном трудоустройстве является необязательность работодателя предоставлять физическую копию контракта, если только работник специально не попросит об этом. В таких случаях официальный запрос работника о заключении бумажного контракта обязывает работодателя выполнить его в течение трех дней. Исторически это было обязательным требованием для работодателей, но оно эволюционировало с распространением электронных контрактов, которые приобретают юридическую силу после подписания квалифицированной электронной подписью.

Что касается ежегодного отпуска и других видов отпусков для удалённых работников, то они регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и соответствующими нормами трудового законодательства (часть 2 статьи 312.4. Трудового кодекса Российской Федерации). Ведение трудовых книжек удалённых сотрудников зависит от их предпочтений с возможностью либо физической доставки, либо отправки по почте работодателю.

Другой проблемой удалённой работы является отсутствие юридического определения понятия «рабочее место удалённого работника» в трудовом законодательстве, несмотря на то, что рабочее место является основополагающим элементом трудового договора.

Таким образом, удалённая работа приобрела значительную популярность на рынке труда, характеризуясь как особый тип контракта и способ коммуникации и обмена данными,

подкреплённый трудовым законодательством. Исследование показывает, что удалённая работа даёт множество преимуществ, включая повышенную мобильность и устранение географических барьеров. Для решения возникающих проблем и усиления регулирования удалённой работы предлагается разработать Федеральный закон «Об удалённой работе». Этот закон был бы направлен на регулирование таких аспектов, как надзор за удалёнными работниками и рабочим временем удалённых сотрудников. Кроме того, существует рекомендация о включении «рабочего места удалённого работника» в Трудовой кодекс Российской Федерации, тем самым обеспечивая правовую ясность этому развивающемуся способу работы.

Список источников:

1. Воробьева, О. А. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников / О. А. Воробьева, И. В. Лазарева // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7, № 2(23). – С. 379-380. – EDN XULVDF.
2. Гридина, А. В. Юридические особенности организации дистанционного труда / А. В. Гридина // Актуальные вопросы юриспруденции : сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 мая 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2021. – С. 289-291. – EDN KFUMPJ.
3. Закалюжная, Н. В. Институт рабочего времени в условиях современных трудовых отношений / Н. В. Закалюжная // Вестник Брянского государственного университета. – 2018. – № 2(36). – С. 282-286. – EDN XRYVVV.
4. Киселева, Е. В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е. В. Киселева // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6(104). – С. 162-165. – DOI 10.14258/izvasu(2018)6-30. – EDN YWMSOL.
5. Новоселова, А. С. Юридические особенности организации дистанционного труда работников / А. С. Новоселова // Правовая система и современное государство: проблемы, тенденции и перспективы развития : сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 05 апреля 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2021. – С. 39-42. – EDN JEAPUO.
6. Симонова, Е. В. Государственное регулирование института самозанятости в России: экономико-правовой аспект / Е. В. Симонова // Экономическая среда. – 2022. – № 4(42). – С. 11-20. – DOI 10.36683/2306-1758/2022-4-42/11-20. – EDN XABPAG.
7. Симонова, Е. В. Методика оценки расширения рыночных возможностей малого инновационного бизнеса в целях повышения конкурентоспособности крупного бизнеса / Е. В. Симонова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1-2(66). – С. 957-961. – EDN VPBYMB.
8. Симонова, Е. В. Правовое регулирование труда на малых предприятиях / Е. В. Симонова, В. О. Красов // Экономическая среда. – 2014. – № 2(8). – С. 119-127. – EDN VXBBFX.
9. Сытник, Д. Е. Юридические Особенности организации дистанционного труда в России / Д. Е. Сытник // Флагман науки. – 2023. – № 3(3). – С. 610-618. – EDN CDQJRK.
10. Ягудин, Р. Х. Проблемы нормативного регулирования управления персоналом, осуществляющим дистанционную (удалённую) работу / Р. Х. Ягудин, О. Ю. Фоломеев, А. В. Камашева // Экономические науки. – 2022. – № 217. – С. 546-551. – DOI 10.14451/1.217.1008. – EDN BNERHI.
11. Ясинская-Казаченко, А. В. Дистанционная занятость как институт рабочего времени и основной эволюционный вид занятости в условиях пандемии / А. В. Ясинская-Казаченко, И. В. Шоломицкая // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2021. – Т. 7, № 1. – С. 126-146. – DOI 10.21684/2411-7897-2021-7-1-126-146. – EDN BEDDXS.

УДК 378

Жукова А. М.**АНАЛИЗ СФОРМИРОВАННОСТИ РЕФЛЕКСИВНОГО КОМПОНЕНТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЙ ПОЗИЦИИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ****Zhukova A. M.****FORMATION ANALYSIS OF THE REFLEXIVE COMPONENT OF PROFESSIONAL
AND MORAL VIEWPOINT OF FUTURE TEACHERS****Жукова Аннелия Мгеровна;**

ассистент кафедры общей и педагогической психологии;
Воронежский государственный педагогический университет;
г. Воронеж, Россия;
e-mail: neliamur@rambler.ru
ORCID: 0000-0003-4367-442X

Annelia M. Zhukova;

assistant at the department of general and educational psychology;
Voronezh State Pedagogical University; Voronezh, Russian
Federation;
e-mail: neliamur@rambler.ru
ORCID: 0000-0003-4367-442X

В статье рассматривается актуальный вопрос, затрагивающий качественное содержание подготовки будущих педагогов в системе высшего образования, связанный с формированием профессионально-нравственной позиции студентов. Автор обосновывает актуальность изучения данного вопроса на сегодняшний день. Также представлены результаты констатирующего эксперимента, целью которого было выявить актуальный уровень развития рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции студентов в университете. Акцентируется внимание на значимости рефлексивного компонента в подготовке будущих педагогов, подтверждающего тесную взаимосвязь рефлексивных способностей с будущей педагогической профессией. Низкий уровень развития рефлексивного компонента негативно влияет на профессиональное и личностное становление студентов, снижает эффективность их деятельности. Своевременная диагностика данного компонента будет способствовать качественному повышению образовательного процесса в педагогическом вузе.

The article deals with an urgent issue affecting qualitative content of future teachers training in higher education system. It is related to the formation of professional and moral viewpoint of the students. The author substantiates the relevance of the study of this issue today. The results of ascertaining experiment, the purpose of which was to identify the current development level of the reflexive component of professional and moral viewpoint of the students at the university, are also presented. Attention is focused on the importance of the reflexive component confirming the close relationship of reflexive abilities with the future teaching profession in future teachers training. The low development level of the reflexive component affects the professional and personal development of students negatively, and reduces their activities effectiveness. Timely diagnostics of this component will contribute to qualitative improvement of educational process at a pedagogical university.

Ключевые слова: педагог, рефлексия, профессионально-нравственная позиция, профессиональное становление.

Keywords: teacher, reflexion, professional and moral position, professional formation.

Введение

Одним из обязательных условий и приоритетных направлений модернизации системы российского образования на сегодняшний день является направленность её на формирование и развитие личности как субъекта полноценной жизни и профессиональной деятельности.

Новая социокультурная ситуация развития нашего общества ставит перед системой высшего педагогического образования особые требования, касающиеся не только непосредственно образовательного процесса, но и качества выпускаемых специалистов, детерминируя основу изменений современного образования. Современный учитель должен обладать системой личностных и профессиональных качеств, способствующих его эффективной профессиональной актуализации и самореализации. Одним из таких качеств выступает рефлексия.

Смена образовательной парадигмы и переход к индивидуальным формам передачи знаний от репродуктивных требуют осознания студентами своей профессиональной позиции, устойчивого отношения к своей будущей профессиональной деятельности, что подтверждает актуальность организации исследования рефлексивной деятельности в образовательном про-

цессе вуза.

В последнее время педагогам приходится сталкиваться с трудностями и задачами, которые не имеют традиционного (шаблонного) способа разрешения и требуют от специалиста применения конструктивных путей решения, основанных на его самостоятельном переосмыслении и преобразовании своего личного опыта путём рефлексии.

От уровня сформированности рефлексивных качеств зависит способность будущего педагога к планированию своей будущей деятельности, отношение к успехам и неудачам, а также анализ первопричин своих ошибок, самооценка себя и собственной деятельности, отношение к себе, к другим, к своей деятельности в целом, что, в свою очередь, является предиктором успешной педагогической деятельности [15].

В связи с этим вовремя проведённая диагностика рефлексии будущих педагогов позволит не только диагностировать актуальный уровень развития элементов рефлексивной деятельности, но и определить возможные проблемы, способствовать своевременной коррекции результатов формирования профессионального педагога в образовательном процессе в вузе.

Анализ психолого-педагогической литературы показал значительное количество работ, подтверждающих теоретическое обоснование значимости понятия «рефлексия» и её сущности и структуры профессионально важных качеств личности (М. Р. Бекова, Г. М. Коджаспирова, М. С. Мириманова, Л. С. Подымова, И. В. Семенов, В. А. Слостенин и др.).

Для нашего исследования особую значимость приобретают работы, связанные с проявлением развития рефлексии у будущих педагогов (Н. В. Гончарова, Н. В. Емелина, О. Е. Кузовенко, Ю. Н. Кулюткин, А. К. Маркова, А. М. Медведев, А. А. Реан, Т. В. Савинова, Г. С. Сухобская, В. В. Шутова и др.).

Так, Л. И. Божович утверждает, что педагогическая рефлексия является совокупностью таких характеристик, как «осознание своих истинных профессиональных мотивов, способность к анализу затруднений в педагогической деятельности, корректировка своей профессиональной самооценки, способность увидеть происходящее глазами воспитанника» [2, с. 262].

Н. В. Емелина рассматривает рефлексию как «результат самопознания, выраженный в форме определённых субъективных суждений. Объектом самопознания выступает сама личность в совокупности свойственных ей свойств, способностей, а также выполняемые действия и сама деятельность» [4, с. 166].

А. В. Карпов говорит о том, что «рефлексия как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом» [5, с. 50].

А. К. Маркова определяет педагогическую рефлексию, как «способность учителя мысленно представить себе сложившуюся картину ситуации и на этой основе уточнить представления о себе» [6, с. 138].

Л. А. Кунаковская видит рефлексию как «универсальный способ построения отношений человека к собственной жизнедеятельности» [11, с. 14].

Е. Е. Сапогова называет рефлексию одним из значимых новообразований в студенческом возрасте [13].

В контексте нашего исследования особый интерес представляет определение педагогической рефлексии в ракурсе позиционного подхода. По мнению В. А. Слостенина, педагогическая позиция представляет систему отношений педагога к миру и к педагогической деятельности, которая является источником активности для учителя, где рефлексия будет выступать как качество, способствующее её проявлению через переосмысление требований, ожиданий и возможностей, предъявляемых извне через внутренние структуры личности [13; 14].

Изучив различные точки зрения, мы будем придерживаться мнения, о том, что рефлексивный компонент профессионально-нравственной позиции будущего педагога выступает формой самоанализа и самоконтроля и будет проявляться как в целостном осознании себя как профессионала, так и в ситуативном осмыслении своих действий и решений.

Из вышесказанного следует, что рефлексия будет являться для будущего педагога обязательным профессионально-личностным качеством, без которого не будет возможным ста-

новление его как профессионала [3].

В связи с этим проведение эксперимента, целью которого будет являться анализ актуального уровня развития рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции у студентов педвуза, актуально и несёт смысловую оценку для анализа общего уровня развития личности будущих педагогов в личностном и профессиональном смысле.

Методы

Для достижения поставленной цели в оценке уровня сформированности рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции у будущих педагогов нами были использованы следующие методики:

1. Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (О. В. Калашниковой), которая позволит диагностировать исходный уровень развития рефлексивных умений студентов в профессиональной деятельности.

2. Методика диагностики способности к самопознанию «Что значит познать себя?» (А. И. Красило) для изучения склонности и способности будущих педагогов к самоопределению в профессиональной деятельности.

3. Диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн (в модификации А. М. Прихожан), для определения уровня сформированности профессионально значимых качеств личности будущих педагогов.

Базой исследования выступило ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет». В ходе эксперимента было исследовано 296 студентов первого курса. Респонденты были распределены на 2 группы – экспериментальную (150 обучающихся) и контрольную (146 студентов) группы.

Результаты

Анализ результатов проведённой диагностики показал следующее: большинство студентов обладает низким уровнем развития рефлексивных способностей – 56,41 % и 55,32 % в экспериментальной и контрольной группах соответственно. Средним уровнем развития рефлексивных способностей обладают 32,72 % респондентов в экспериментальной группе и 33,71 % респондентов в контрольной.

На высоком уровне развития рефлексивных способностей оказались всего 10,87 % респондентов в экспериментальной группе и 10,97 % респондентов контрольной группы (см. таблицу 1).

Таблица 1. – Уровень сформированности рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции будущих педагогов в образовательной среде вуза

Уровень	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	10,87 %	10,97 %
Средний	32,72 %	33,71 %
Низкий	56,41 %	55,32 %

Полученные в ходе эксперимента данные наглядно показывают, что при традиционно организованной форме образовательного процесса, осуществляемой на первом курсе педагогического университета, рефлексия как значимое качество будущего педагога не сформировано.

Мы считаем, что рефлексивные способности присутствуют в психической структуре личности каждого человека, однако в полной мере данные способности присущи не каждому, и мера их развития является критерием, показателем профессионализма, особенно это касается профессий, относящихся к системе «человек- человек». Развитие рефлексивных способностей происходит динамично в ходе овладения профессией. Их формирование должно начинаться непосредственно на этапе подготовки в педагогическом вузе (этап профессионального ориентирования) и в процессе учебно-профессиональной деятельности трансформироваться,

перехода на уровень сравнивающей рефлексии, которая способствует у студентов определению своего нового статуса и осознанию себя как будущего учителя. И уже на основе данного уровня рефлексивных способностей будет создаваться базис для формирования определяющей педагогической рефлексии.

Из вышесказанного мы связываем полученные в ходе эксперимента результаты с возрастом студентов и начальным этапом их обучения. Студенты первого курса находятся в процессе адаптации к новой для них социокультурной обстановке, отличающейся от школьной. Также не исключаем возможность отсутствия положительного влияния подготовительного этапа к учебно-профессиональной деятельности, в ходе которого не происходило развития рефлексивных способностей будущих студентов.

Заключение

Таким образом, рефлексивность является одним из основных качеств педагога, необходимых для успешного профессионального становления. Современные условия предъявляют к личности будущего педагога большое количество требований, готовность и умение анализировать свою деятельность – немаловажное среди них. Поэтому своевременная диагностика рефлексивных способностей студентов педагогических вузов на сегодняшний день является необходимым показателем качества образовательного процесса в педагогическом вузе.

Проведённое исследование рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции у будущих педагогов в образовательном процессе педагогического университета зафиксировало, что его структуру составляют профессионально-нравственное самосознание, осознание текущего положения в профессиональной деятельности и уровень способностей к анализу и самоанализу.

Анализ полученных результатов показал, что из участвовавших 296 респондентов, студентов первого курса ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет», большинство студентов первого курса в обеих группах, экспериментальной и контрольной, обладают низким уровнем сформированности рефлексивного компонента профессионально-нравственной позиции.

Учитывая значимость рефлексии в профессионально-личностном развитии будущих педагогов, мы определяем, что такой результат не является достаточным для дальнейшего успешного становления студентов как будущих профессионалов. В связи с этим мы считаем, что возникает необходимость в разработке способов и технологий, способствующих его развитию и становлению профессионально-нравственной позиции у будущих педагогов в университете.

Список источников:

1. Бекова, М. Р. Рефлексивная позиция педагога-психолога как философская и психолого-педагогическая проблема / М. Р. Бекова // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 1(74). – С. 118-120. – EDN BONFTN.
2. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 398 с.
3. Горбунова, Н. В. Реализация индивидуальных образовательных траекторий в вузе на основе персонализированного подхода / Н. В. Горбунова, А. С. Фетисов // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2022. – Т. 14, № 2(56). – С. 25-30. – DOI 10.7442/2071-9620-2022-14-2-25-30. – EDN WGXFEA.
4. Емелина, Н. В. Развитие педагогической рефлексии будущего учителя-музыканта / Н. В. Емелина // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – Т. 2, № 3. – С. 166-170. – EDN NUYTJG.
5. Карпов, А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24, № 5. – С. 45-57. – EDN OOOYBSN.
6. Маркова, В. В. Развитие профессиональной рефлексии у будущих педагогов дошкольного образования в процессе подготовки в вузе / В. В. Маркова, Г. Р. Мансурова, Н. Н. Шмараева // Детский сад от А до Я. – 2009. – № 6(42). – С. 135-146. – EDN TVUDSN.
7. Маркова, В. В. Формирование нравственной позиции будущего педагога / В. В. Маркова //

Психолого-педагогические особенности формирования личностных качеств учителя в образовательном пространстве вуза: Материалы научно-практической конференции / Отв. ред. Л. С. Подымова. – Курск : Изд-во Курского гос. пед. ун-та, 2005. – С. 176-179.

8. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. Заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : Академия, 2000. – 176 с.

9. Кулюткин, Ю. Н. Ценностные ориентиры и когнитивные структуры в деятельности учителя / Ю. Н. Кулюткин, В. П. Безруков. – Самара : СамГУ, 2002. – 400 с.

10. Кунаковская, Л. А. Педагогическая рефлексия как фактор профессионального самосовершенствования учителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Воронеж, 2003. – 24 с.

11. Реан, А. А. Рефлексивно-перцептивный анализ деятельности педагога / А. А. Реан // Вопросы психологии. – 1990. – № 2. – С. 77-81.

12. Сапогова, Е. Е. Психология развития человека / Е. Е. Сапогова. – Москва : Аспект пресс, 2001. – 460 с.

13. Слостенин, В. А. Формирование личности учителя как субъекта педагогической деятельности / В. А. Слостенин, Р. М. Асадуллин // Сибирский педагогический журнал. – 2005. – № 5. – С. 3-19. – EDN PJIZQL.

14. Система высшего профессионального образования: актуальные проблемы и пути их решения / В. В. Белоножкин, А. В. Белошицкий, А. С. Фетисов. [и др.]. – Воронеж: Научная книга, 2018. – 283 с.

15. Aldoshina, M. Additional professional education in a region as an indicator of its quality / M. Aldoshina, S. Artamonova // Education and City: Education and Quality of Living in the City : The Third Annual International Symposium, Moscow, 24-26 августа 2020 года. Vol. 98. – Moscow: SHS Web of Conferences, 2021. – P. 3009. – DOI 10.1051/shsconf/20219803009. – EDN UIMMXM.

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ**ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РЕЦЕНЗИРОВАНИЯ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ**

1. Редакция журнала «Научные записки академии» принимает к рассмотрению только материалы, поступившие по электронной почте. Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, необходимое научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журналах вуза.

2. Редакция журналов принимает к рассмотрению статьи и материалы, отражающие научные взгляды, результаты и достижения фундаментальных и теоретико-прикладных исследований в области экономики и других социально-гуманитарных наук, а также отдельных направлений естественно-технических наук (математики, информатики, товароведения, технологии и гигиены питания). Материалы, не соответствующие по тематике перечисленным предметным областям, к рассмотрению не принимаются.

3. Каждая научная статья должна иметь рецензию специалиста соответствующего научного профиля (доктора наук, профессора). Кроме этого, при условии публикации статей аспирантов, соискателей ученой степени кандидата наук должна быть представлена рекомендация научного руководителя.

4. Главный редактор журнала направляет статью на рецензирование члену редакционного совета, курирующему соответствующее направление / научную дисциплину. При отсутствии члена редсовета или поступлении статьи от члена редакционного совета главный редактор направляет статью для рецензирования внешним рецензентам.

5. В качестве рецензентов рукописей статей, поступающих для публикации, привлекаются известные специалисты в данной предметной области, имеющие в течение последних трех лет публикации в рецензируемых источниках по рассматриваемой тематике. К рецензированию рукописей статей научных работников привлекаются специалисты с соответствующей или более высокой ученой степенью.

6. Рецензент должен рассмотреть направленную статью в течение 2-х недель с момента получения и направить в редакцию (по e-mail, почтой РФ) мотивированный отказ от рецензирования или рецензию.

7. После получения рецензий на очередном заседании редакционного совета рассматривается вопрос о поступивших статьях и принимается окончательное решение на основе оценки рецензии об опубликовании или отказе в опубликовании статей. На основе принятого решения авторам направляется письмо (по e-mail, почтой РФ) от имени ответственного редактора журнала. В письме дается общая оценка статьи, если статья может быть опубликована после доработки / с учетом замечаний – даются рекомендации по доработке / снятию замечаний, если статья не принимается к опубликованию – указываются причины такого решения.

8. Рецензии хранятся в редакции в течение 5 лет. При поступлении запроса в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации могут быть предоставлены копии рецензий. По запросам авторов рукописей и экспертных советов ВАК редакция предоставляет соответствующие рецензии по статье без указания Ф.И.О. рецензентов.

9. Статья, направленная автором в редакцию после устранения замечаний, проходит повторное рецензирование у члена общей или специализированной редакционной коллегии, осуществившего первичное рецензирование данной статьи.

10. Привлечение внешних рецензентов возможно в следующих случаях: когда отсутствует член редсовета, курирующий определенное направление научную дисциплину; член редакционного совета не имеет возможности подготовить рецензию; редакционный совет не соглашается с мнением высказанным в рецензии члена редсовета; поступает статья от члена редакционного совета.

ТРЕБОВАНИЯ К СТАТЬЯМ:

1. Заглавие не должно быть слишком длинным, но полностью отвечать содержанию статьи.

2. Статьи должны носить, как правило, аналитический, а не описательный характер, автором должен быть четко определен круг рассматриваемых вопросов, их актуальность и цели исследования. В статье не следует приводить лишь перечень цитат и точек зрения, необходимо провести их анализ и на его основе дать систематизацию взглядов по исследуемой проблеме, сформулировать авторский подход к теме. Позиции автора должны быть аргументированы и логически выдержаны. Статью необходимо завершить выводом и предложениями.

3. В статье рекомендуется привести ссылки на литературные источники и приведенные в ней статистические данные. Ссылки следует оформлять в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила оформления».

4. Обязательным является список литературы. Он приводится в конце рукописи в алфавитном порядке по фамилиям авторов в соответствии с принятыми стандартами библиографического описания (ГОСТ Р 7.0.5-2008).

5. К рассмотрению принимаются статьи объемом не менее 0,25 и не более 1 печатного листа (10000-40000 знаков).

6. Количество авторов (соавторов) статьи – не более 3 человек. В одном номере публикуется не более 2 статей одного автора (соавтора). Статьи аспирантов должны сопровождаться рекомендацией (отзывом) за подписью научного руководителя или заведующего кафедрой.

7. Редакция не несет ответственность за достоверность информации, приводимой авторами. Автор, направляя рукопись в редакцию, принимает личную ответственность за оригинальность исследования (не менее 70 %), поручает редакции обнародовать произведение посредством его опубликования в печати.

8. Представляя текст работы для публикации в журнале, авторы гарантируют правильность указания всех приведенных сведений, оригинальность присланных материалов, отсутствие плагиата и других форм неправоверного заимствования в рукописи произведения, надлежащее оформление всех заимствований. Авторы публикуемых материалов несут ответственность за подбор и точность приведенных фактов, цитат, статистических данных и прочих сведений. Авторы дают согласие на обработку редакцией своих персональных данных, в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и размещение полного текста статьи в сети Интернет на официальных сайтах журнала «Научные записки Академии» (<https://orel.ranepa.ru/nauka/nauchnye-zapiski-akademii/>), Научной электронной библиотеки (www.elibrary.ru), а также в российских и иностранных научных базах данных и электронных библиотеках (ст. 1286 и 1238 Гражданского Кодекса Российской Федерации).

9. Направление материалов в редакцию для публикации означает согласие автора с приведенными выше требованиями.

Редакция оставляет за собой право отклонять присланные работы, если они не соответствуют профилю журнала, редакционным требованиям, нормам научной этики, либо нарушают законодательство РФ.

Более подробно требования к публикуемым статьям изложены на интернет-странице журнала <https://orel.ranepa.ru/nauka/nauchnye-zapiski-akademii/rukovodstvo-dlya-avtorov.php>.

МАТЕРИАЛЫ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ, НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ!

Редакция журнала «Научные записки академии»:
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12
Телефон: (4862) 255026, e-mail: nza@orel.ranepa.ru

Научные записки академии. 2024. № 1 (49).

Подписано в печать 29.03.2024 г. Дата выхода в свет 15.04.2024 г.
Формат 60x84¹/₈. Усл. печ. л. 4,65. Тираж 300 экз.
Свободная цена

Отпечатано с готового оригинал-макета на полиграфической базе
Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС
302028, г. Орел, ул. Панчука, д. 1.

Подписка по объединенному каталогу «Пресса России»
(индекс 13171)