

Научные записки ОрелГИЭТ

№4 (22)

Июль 2017 г.

Издается с мая 2010 г. Выходит 6 раз в год.

Подписка во всех отделениях связи по объединенному каталогу
«Пресса России» (индекс E13171)

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

Свидетельство о регистрации:
ПИ № ФС77-67658 от 10 ноября 2016 г.

Учредитель: ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет
экономики и торговли»
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12

Издатель: ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет
экономики и торговли»
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12

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

Редакция журнала «Научные записки ОрелГИЭТ»:
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12
Телефон: (4862) 255037, e-mail: almanah-ogiet@mail.ru

© ОрелГУЭТ, 2017

Подписано в печать 10.07.2017 г. Заказ №33.
Формат 60x84¹/₈. Объем 13 п.л. Тираж 1000 экз.
Цена свободная

Отпечатано с готового оригинал-макета
на полиграфической базе ОрелГУЭТ
302028, г. Орел, ул. Октябрьская, 12

Главный редактор:

Воронкова И.Е. доктор исторических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Редакционный совет:

Алдошина М.И. доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»

Дзуржинский К. PhD
Варшавский университет лингвистики «Wsztechnica Polska», Польша

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

Завиц М. PhD, doc. PaedDr. ThDr.
Жилинский университет, Словакия

Зубцов Ю.Н. доктор медицинских наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Лисичкин В.Г. доктор технических наук, доцент
ФГКВБОУ ВО «Академия Федеральной службы охраны Российской Федерации»

Лозенко В.К. доктор технических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ»

Паршутина И.Г. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт университет и торговли»

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

Шманев С.В. доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

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

Ответственный редактор:

Жучков А.А. кандидат технических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Литературный редактор:

Зайцева Н.Н. старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Технический редактор:

Смагина И.В. кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

Переводчик:

Лепешкина Г.Г. старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

СОДЕРЖАНИЕ

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И СТАТИСТИКА

- Лытнева Н.А., Курако О.А., Парушина Н.В.**
Актуальные вопросы организации расчетов по оплате труда работников предприятия 5
- Дрожжина Ю.С., Кыштымова Е.А.**
Роль рейтинговой оценки в комплексном анализе финансово-хозяйственной деятельности организации 15

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

- Мосина Е.И.**
Организация труда в системе управления на промышленном предприятии 21
- Фроликова О.А.**
Неформальные коммуникации в муниципальной образовательной системе 28
- Дёмин Д.В.**
Роль государственной поддержки развития малого предпринимательства в экономике регионов и муниципальном управлении 34
- Алексеева А.А., Кыштымова Е.А.**
Анализ факторов повышения качества прибыли при принятии управленческих решений 39

ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

- Лытнева Н.А., Полянин А.В., Богомолова М.Б.**
Анализ финансово-экономической деятельности в управлении промышленным предприятием 44
- Банин С.Н., Грачев Р.Н.**
Концептуальные подходы к оценке эффективности основных средств в системе управления имуществом производственного предприятия 52
- Вохминцев В.В.**
О проблеме баланса между инновациями и риск-менеджментом в промышленных организациях 59
- Шипунов А.С.**
Актуальные проблемы государственных закупок инновационной продукции 69

ОБЩАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ПЕДАГОГИКА

- Комиссарова Е.А., Шарова Н.С., Сорока В.В.**
Значение использования информационно-коммуникационных технологий для повышения качества профессионального образования 79

Орлова Н.Н. Эффективность национальных образовательных систем: россия на фоне мировых тенденций	86
Неврова Т.И., Спасибина Е.С., Синицина Е.И. Развитие культурного потенциала обучающихся в процессе изучения иностранного языка	93
Тормозов И.В., Алексанова Т.Н., Линькова Е.Г. Понятие и суждение в аспектах исследования русского языка	98
УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ МАТЕРИАЛОВ	102

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И СТАТИСТИКА

УДК 657.471.12

Лытнева Н.А., Курако О.А., Парушина Н.В.**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАСЧЕТОВ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ****Lytneva N.A., Kurako O.A., Parushina N.V.****PRESSING ISSUES OF CALCULATIONS ORGANIZATION OF REMUNERATION
OF THE WORKERS OF THE ENTERPRISE**

Лытнева Наталья Алексеевна, доктор экономических наук, профессор; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Lytneva Natalia Alekseevna, doctor of economic sciences, professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Курако Ольга Алексеевна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: olgakurako@gmail.com

Kurako Olga Alekseevna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: olgakurako@gmail.com

Парушина Наталья Валерьевна, доктор экономических наук, профессор; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: parushinan@mail.ru

Parushina Natalia Valerevna, doctor of economic sciences, professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: parushinan@mail.ru

В статье рассмотрена актуальная на сегодняшний день проблема организации расчетов по заработной плате. Дается определение заработной платы, выделены ее функции, представлены нормативные акты, регулирующие размер и правильность начисления оплаты труда работникам организации, представлены формы оплаты труда, выделены особенности организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, приведены статистические данные по минимальному размеру оплаты труда и средней номинальной заработной плате по России.

In the article the actual for today problem of remuneration calculations is considered. The definition of wages, its functions are given. Statutory acts regulating the size and correctness of workers' remuneration charge are presented. The forms of payment are presented, features of calculations bookkeeping of remuneration are singled out and statistical data on the minimum wage rate and average nominal wages in Russia are cited.

Ключевые слова: заработная плата, доплаты, надбавки, номинальная заработная плата, реальная заработная плата, повременная оплата труда, сдельная оплата труда.

Keywords: wages, surcharges, bonus, nominal wages, real wages, time wage, efficiency wage.

В современных условиях рыночной экономики каждый работодатель в стране вправе самостоятельно регулировать размер оплаты труда для

сотрудников своей организации [14]. Вследствие этого наибольшую актуальность в данной ситуации приобретают такие вопросы, как:

- правильность начисления заработной платы работникам;
- своевременность и правомерность различных удержаний из заработной платы сотрудников.

Под определением «заработная плата», или же «оплата труда», принято понимать денежное вознаграждение работника за его труд. Размер заработной платы напрямую зависит от квалификации рабочего, условий труда, качества и сложности выполняемой работы [11]. Данное определение уходит корнями глубоко в историю. Оно напрямую связано с развитием человеческого общества, а в частности с появлением таких категорий людей, как работодатель, наемный работник [13]. Указанные категории тесно взаимосвязаны между собой. Наемные работники напрямую зависят от своих работодателей, так как именно они выплачивают им денежные средства, вознаграждение за их труд, которое является в большинстве случаев основным источником дохода людей. От размера вознаграждения зависит уровень жизни человека, его возможность удовлетворять свои каждодневные потребности, т.е. приобретать и потреблять необходимые ему блага (продукты, одежду, средства личной гигиены, бытовую технику, электронику и т.д.).

Заработная плата в жизни человеческого общества выполняет множество различных функций. Основные ее функции представлены на рисунке 1.

Функции заработной платы:	
	Воспроизводственная – способность заработной платы быть достаточной для производства любых затрат (физических или умственных), которые присутствуют в трудовой деятельности индивида.
	Статусная – соответствие занимаемой должности размеру заработной платы работника.
	Стимулирующая – предназначена для того, чтобы побуждать работника трудиться еще лучше, повысить эффективность его работы.
	Регулирующая – данная функция осуществляет равновесие интересов работников и работодателей, играет важную роль в соотношении спроса и предложения рабочей силы.

Рисунок 1 – Функции заработной платы

По своей структуре заработная плата сотрудника состоит из оплаты его труда и других стимулирующих выплат. На рисунке 2 представлен состав общей заработной платы сотрудника.

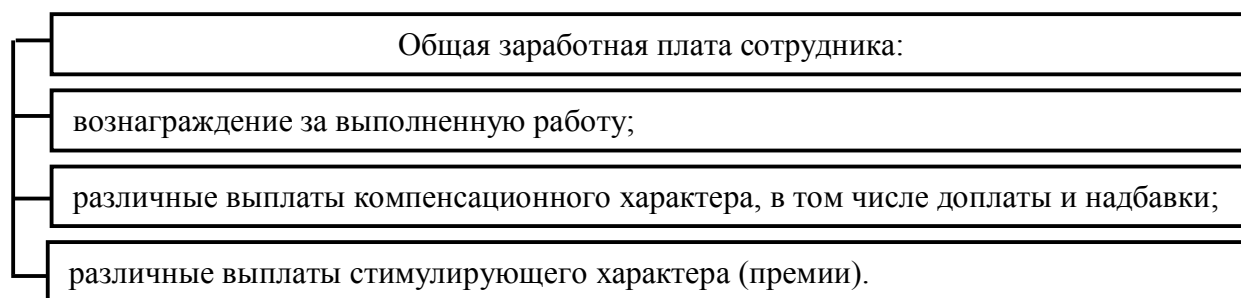


Рисунок 2 – Состав общей заработной платы сотрудника

Расчет, порядок и сроки выплаты заработной платы работникам организаций на территории Российской Федерации (РФ) регламентируется следующими нормативными документами:

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), в котором прописана основная форма взаимоотношений между работодателем и сотрудником, а также ограничения и принципы расчета заработной платы работника организации, нормы рабочего времени, порядок предоставления отпусков сотрудникам компании и т.д. [1].

2. Налоговый кодекс РФ (НК РФ) часть вторая, глава 23 в части исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ) физическими лицами [2].

3. Федеральный закон от 24.07.2009 №212-ФЗ, который определяет порядок и сроки уплаты работниками организации отчислений в различные внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ (ПФ РФ), Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС), Фонд социального страхования (ФСС).

4. Федеральный закон от 24.07.98 №125-ФЗ. В данном законодательном акте прописываются особенности страхования работников организации от несчастных случаев, которые возникают как на производстве, так и от профессиональных заболеваний, полученных сотрудником в процессе трудовой деятельности.

5. Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ, который определяет порядок предоставления и расчета пособий работников, которые выплачиваются им в случаях временной нетрудоспособности на основании листков временной нетрудоспособности, а также и в связи с материнством.

6. Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 №375. В данном Постановлении описывается, как именно происходит расчет среднего заработка для пособий, предоставляемых при временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 определяет расчет среднего заработка в иных случаях (например, командировке сотрудника или его отпуске).

Основным квалификационным требованием к бухгалтеру, осуществляющему учет расчетов по заработной плате с сотрудниками организации, является обязательное знание всех изменений в

законодательстве России, что влияет на правильность расчётов, начисление зарплаты работникам и удержаний из нее.

Анализ практических материалов свидетельствует о том, что во многих организациях оплата труда не соответствует объему затраченного труда, сложности и качеству выполненной работы. В связи с этим государство принимает меры по защите прав работающих граждан страны. К таким мерам относятся:

1. Установленный минимальный размер оплаты труда (МРОТ), ниже которого работодатель не вправе установить заработную плату своим работникам.

Размер МРОТ в разные периоды времени существенно отличался. На рисунке 3 представлена динамика размера МРОТ в РФ с 2000 г. по 2017 г.

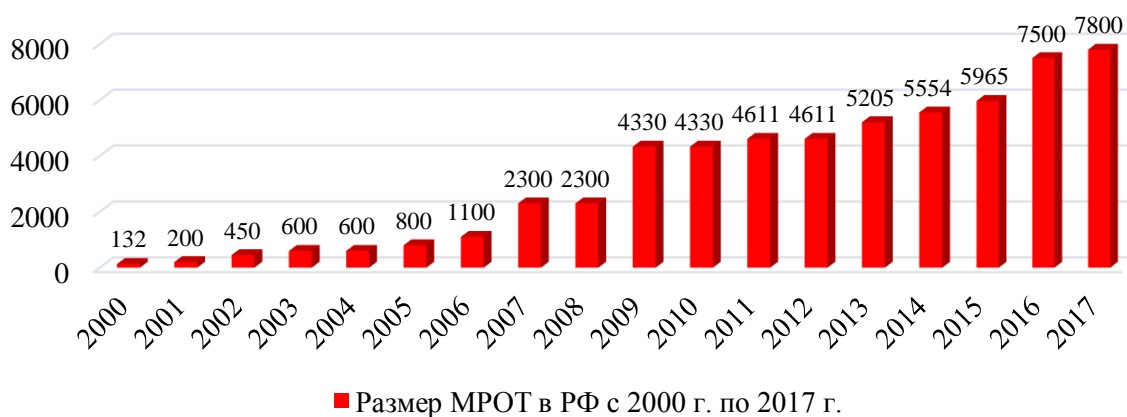


Рисунок 3 – Динамика размера МРОТ в РФ с 2000 г. по 2017 г.

2. Зарботная плата работников организации должна в обязательном порядке быть установлена с учетом тарифных сеток или разрядов рабочих, закрепленных в квалификационных справочниках.

3. Работодатель обязан осуществлять доплаты денежных средств работникам, если они работают в условиях, которые отклоняются от нормальных.

4. Работодатель может устанавливать различные дополнительные стимулирующие выплаты, которые предусмотрены локальными актами организации.

Помимо государства на формирование оплаты труда работникам организации значительное влияние оказывает действие профсоюзы. Они представляют собой добровольное объединение людей, связанных между собой общими интересами, идеями, взглядами с целью благоприятного разрешения следующих вопросов:

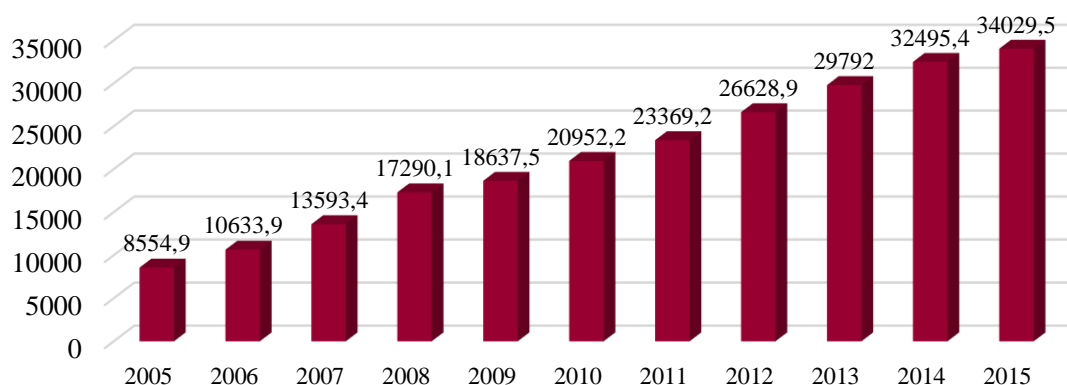
- улучшение условий труда;
- увеличение уровня заработной платы работникам;
- уменьшение рабочего времени и т.д.

Обычно профсоюзы выдвигают свои требования по организации труда,

его оплате, но окончательное решение принимает руководитель организации.

При расчете заработной платы различают номинальную и реальную заработную плату [9]. Под «номинальной заработной платой» следует понимать денежные средства, которые выплачиваются сотруднику организации его работодателем за качественно выполненную работу. Под «реальной заработной платой» понимается количество товаров и услуг, которые работник может приобрести и получить за свою номинальную заработную плату.

На рисунке 4 представлен размер среднемесячной номинальной заработной платы работников организаций в целом по экономике РФ с 2005 г. по 2015 г.



■ Размер среднемесячной номинальной заработной платы в целом по экономике РФ за 2005 - 2015 гг.

Рисунок 4 – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы в целом по экономике РФ за 2005 – 2015 гг.

Размер реальной заработной платы сотрудников организации зависит от таких составляющих, как:

- величина номинальной заработной платы;
- количество уплачиваемых работниками налогов и их ставок;
- уровень цен на товары и услуги.

Заработная плата работников имеет тесную взаимосвязь с производительностью труда. Увеличение размера оплаты труда сотрудников организации влияет на рост производительности труда, которая является оценочным показателем деятельности любой организации, поскольку позволяет в полной мере оценить эффективность выполнения работы сотрудниками. На рост и уровень производительности труда могут оказывать значительное влияние разные факторы [7]. Данные факторы представлены на рисунке 5.

Одним из факторов стабилизации экономических процессов, предотвращения спада покупательной способности национальной валюты, увеличения предложения товаров на внутреннем рынке страны является рост производительность труда в соответствии с ростом заработной платы, темп роста оплаты труда сотрудников не должен превышать рост уровня производительности труда [12].

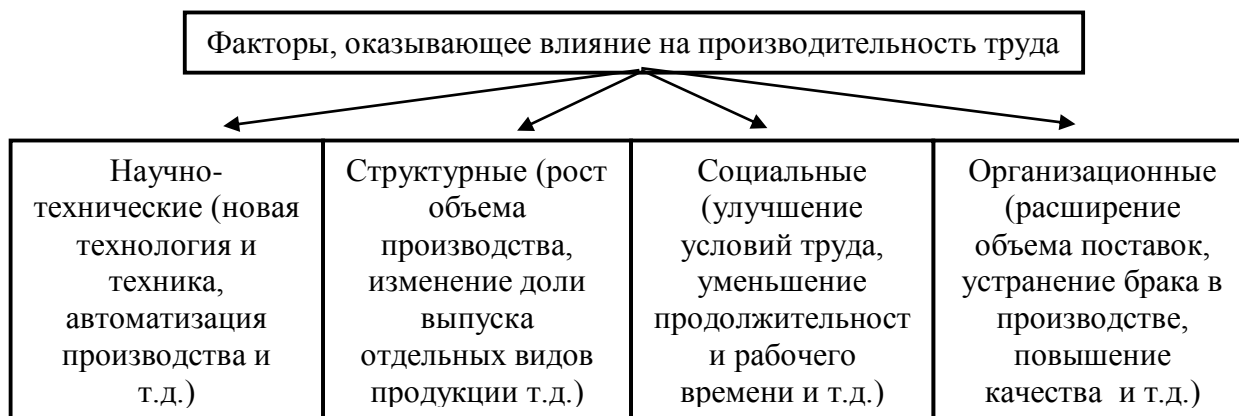


Рисунок 5 – Факторы, оказывающие влияние на производительность труда

Формы оплаты труда, ее виды, система выдачи премий сотрудникам, размеры окладов и т.д. прописываются в договорах и других локальных документах организации.

Заработная плата делится на основную и дополнительную. Основная заработная плата выплачивается сотрудникам за отработанное ими время. При начислении данного вида оплаты труда учитывается объем работы и ее качество. В основную заработную плату включаются такие начисления: за работу сверхурочно; за работу в ночное время; за работу в праздничные и выходные дни; премии как регулярного, так и периодического характера; стимулирующие доплаты и надбавки за стаж и выслугу лет, за работу в пустынных, высокогорных, безводных и полярных районах, за вредные условия труда.

Доплаты и надбавки, выплачиваемые работодателем сотруднику организации, в обязательном порядке должны быть закреплены в следующих документах, таких как коллективный договор, положение о заработной плате, положение о премировании, трудовой договор, штатное расписание, приказы по кадровому составу [10].

Доплата представляет собой компенсационный вид выплат, которая назначается лишь в тех случаях, когда работник трудится или в тяжелых условиях, или режим его работы отклоняется от нормального.

А надбавка представляет собой такой вид выплат, который направлен на дальнейшее стимулирование сотрудника, чтобы он продолжал и в дальнейшем развиваться и совершенствоваться в данной профессии.

На рисунке 6 представлена классификация доплат и надбавок сотрудников организации.

Дополнительная заработная плата начисляется сотрудникам за их неотработанное время, которое предусматривается ТК РФ. К такому времени может быть отнесено следующее:

- дополнительные и ежегодные отпуска сотрудников;
- льготные часы для несовершеннолетних работников;
- оплата перерывов, предоставляемых кормящим матерям;

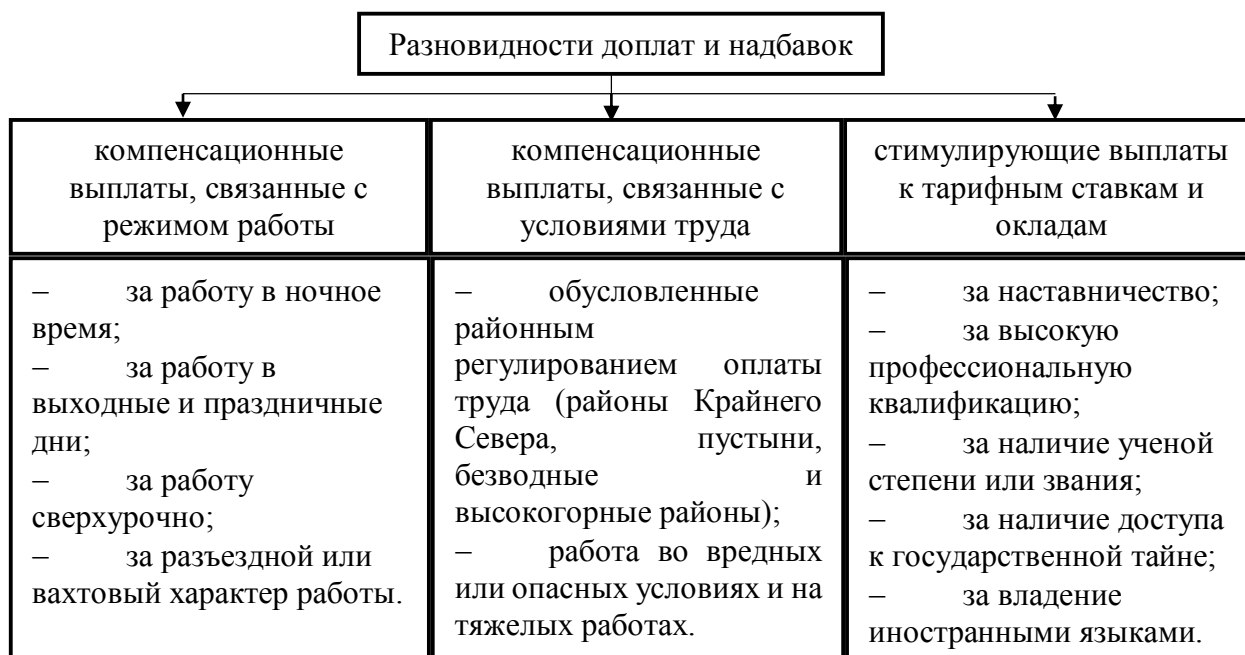


Рисунок 6 – Разновидности доплат и надбавок

- единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты социального характера;
- время, в течение которого выполняются государственные и общественные обязанности;
- время, в течение которого сотрудник повышал свою квалификацию с отрывом от производства;
- периоды простоев, которые произошли по вине работодателя;
- выходное пособие при увольнении сотрудника по причине сокращения штатов, призыва в вооруженные силы и т. д.

Для правильного начисления заработной платы работникам организации необходимо установить систему оплаты труда [8]. В нее входит установление определенного соотношения между затраченным трудом и вознаграждением за него, а также условия работы, порядок, размер и сроки выплат доплат и надбавок, премий.

Система оплаты труда сотрудников может быть представлена двумя основными формами [6]. На рисунке 7 представлены формы заработной платы.

Повременная форма оплаты труда применяется лишь тогда, когда нет необходимости нормировать труд работников. При повременной форме оплаты труда работник может всегда рассчитывать на получение своей заработной платы даже в случаях снижения производительности труда.

При простой повременной форме оплаты труда работник не в праве ожидать выплаты премий, размер его оплаты труда всегда постоянен и зависит только от оклада или тарифной ставки.

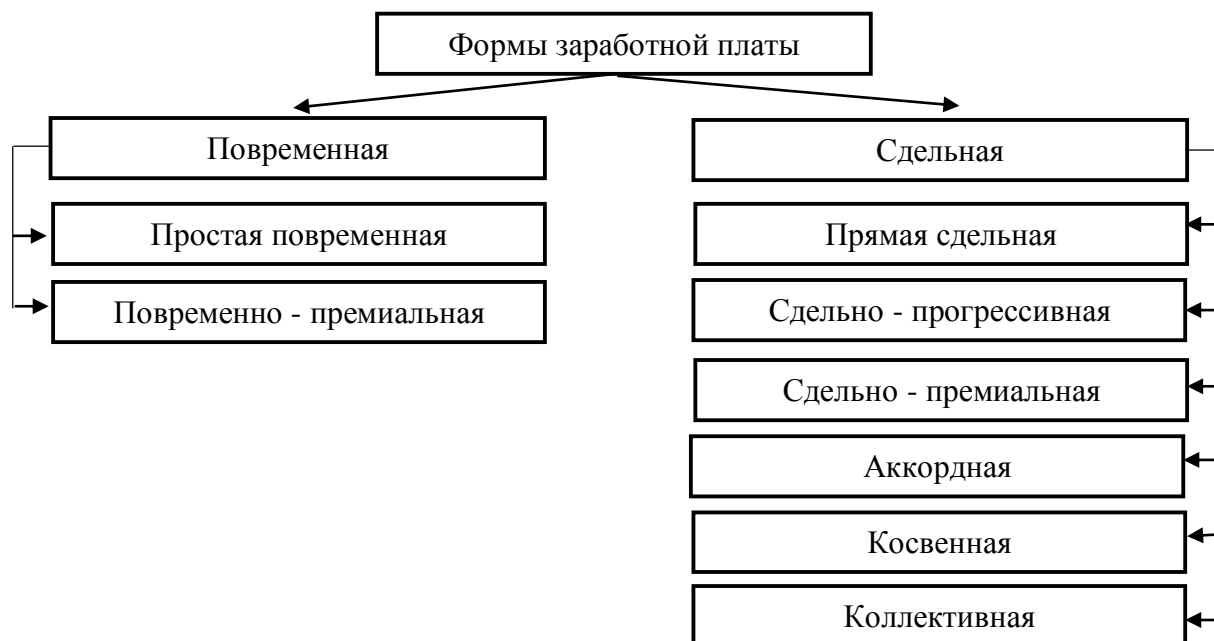


Рисунок 7 – Формы заработной платы

Повременно-премиальная форма оплаты труда предполагает, что к сумме зарплаты, причитающейся работнику, добавляется еще и премия. Процент премии определяется руководством предприятия ежемесячно и зависит от полученной за месяц прибыли.

Сдельная форма оплаты труда применяется лишь на тех предприятиях, в которых важное место занимает объем произведенной продукции.

При применении прямой сдельной формы оплаты труда важную роль играют тарифные ставки. Вследствие этого работник может произвести большее или меньшее количество продукции, но его ставка будет посчитана по среднему показателю, выявленному в результате наблюдений.

Сдельно-премиальная форма оплаты труда практически не отличается от повременно-премиальной.

При использовании сдельно-прогрессивной формы оплаты труда работник имеет определенные преимущества. За каждую единицу товара, произведенную сверх нормы, его оплата увеличивается.

Косвенная форма оплаты труда используется исключительно для вспомогательных рабочих.

Аккордная форма оплаты труда применяется в основном в строительстве. Заработная плата выплачивается бригаде работников за заранее оговоренный фронт работ и сроки ее выполнения. Распределение заработка между членами бригады должно напрямую зависеть от времени работы каждого.

При применении коллективной формы оплаты труда размер заработной платы будет напрямую зависеть от работы всей бригады, а не каждого работника в отдельности.

Заработная плата начисляется работникам организации на основании

следующих документов: табеля учета рабочего времени, нарядов на сдельные работы, актов по выполненным работам, оказанным услугам и т.д.

Сотрудник получает свою зарплату обычно на месте своей работы, но также заработная плата может быть перечислена работнику на указанный им банковский счет.

Зарплата сотруднику начисляется ежемесячно, а выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, который установлен внутренним трудовым распорядком, коллективным договором или трудовым договором [4].

При выдаче заработной платы сотруднику работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о следующем:

- состав заработной платы;
- каков размер иных сумм, которые начислены работнику;
- размер и основания для произведенных удержаний;
- размер общей суммы, которая подлежит выдаче на руки.

На сегодняшний день нередко происходит задержка выплаты заработной платы. В случае невыдачи зарплаты в течение 15 дней работник в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеет право не выходить на работу и приостановить ее, предварительно известив в письменной форме работодателя [5]. Если же работодатель письменно извещает работника о том, что он готов выплатить ему задержанную зарплату, работник обязан на следующий день выйти на работу.

Организация учета расчетов по оплате труда в соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета осуществляется с применением счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». На данном синтетическом счете учитываются расчеты по всем видам выплат, которые причитаются работникам. К таким выплатам относятся:

- оплата труда рабочих;
- выплата пособий работникам организации;
- оплата отпускных и т.д.

В кредите данного счета отражаются все начисления по заработной плате, а по дебету – различные удержания. Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации.

В таблице 1 представлены основные хозяйственные операции, которые осуществляются по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Работодатель имеет полное право произвести различные удержания из начисленной суммы заработной платы работников организации [3]. Все удержания делятся на три группы:

- обязательные удержания (НДФЛ, по исполнительным листам и т.д.);
- удержания по инициативе работодателя (долги, выплаты, ранее выданный аванс и т.д.);
- удержания по инициативе работника (коммунальные платежи, оплата за пользование дошкольными учреждениями и т.д.).

Таблица 1 – Основные хозяйственные операции по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
1. Начислена зарплата работникам основного производства, в том числе премии, оплата за работу по трудовым договорам совместительства	20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
2. Начислена сумма заработной платы работникам, занятых ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств	99 «Прибыль/убыток»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
3. Начислена зарплата работникам торговли или сферы обслуживания	44 «Расходы на продажу»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
4. Начислены пособия работникам из внебюджетных фондов (по болезни, производственной травме, беременности и родам и т.п.)	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
5. Выдача из кассы заработной платы	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	50 «Касса»
6. Перечислена зарплата на счета сотрудников в банке (банковские карты) с расчетного счета организации	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетный счет»
7. Удержан НДФЛ из заработной платы работников	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты с бюджетом»

От начисленной заработной платы сотрудника организация производит отчисления во внебюджетные фонды.

Но не все доходы работника в соответствии с НК РФ будут облагаться налогом и учитываться при расчете НДФЛ. То есть можно воспользоваться так называемыми налоговыми вычетами. Под налоговым вычетом понимается такая сумма, на которую происходит уменьшение налоговой базы по НДФЛ.

Таким образом, как показало исследование, правильный расчет заработной платы и различных отчислений от нее – это довольно трудоемкий процесс. Необходимо понимать, что заработная плата является сама по себе платой за выполненный труд. Она начисляется сотрудникам за их физическую или умственную деятельность. Размер оплаты труда ни в коем случае не должен быть ниже МРОТ, в связи с чем в организации должен быть организован внутренний контроль начисления заработной платы, расчетов по заработной плате, удержания и уплаты налоговых платежей.

Список источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 15.02.2016) [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/.

3. Алексеева Г.И. Порядок осуществления удержаний из заработной платы

работников // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2015. – №17. – С. 95 – 101.

4. Боброва Е.А., Кыштымова Е.А. Управление затратами в системе стратегического менеджмента организаций АПК // Стратегия развития учетно-аналитических и контрольных систем в механизме управления современными бизнес-процессами коммерческих организаций. Международный экономический форум «Бакановские чтения» (Орел, 26 ноября 2014 г.): сборник научных трудов / под общ. ред. Н.А. Лытневой. Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2015. – С. 111-114.

5. Богданова В.А., Кыштымова Е.А. Анализ среды фирмы как важнейший этап стратегического менеджмента/ Современные концепции учета, анализа и аудита в развитии предпринимательства: Международный экономический форум «Бакановские чтения» (Орел, 26 ноября 2015 г.): сборник научных трудов / под общ. ред. Н.А. Лытневой. – Орел.: Издательство ОрелГИЭТ, 2016. – С. 79-83.

6. Дрезинский К.С. Методика исследования заработной платы // Известия Петербургского университета путей сообщения. – 2015. – №4 (33). – С. 57-65.

7. Казакова Н.А. Финансовый анализ. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2015. – 539 с.

8. Коньшина О.А. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность // Техника и технология пищевых производств. – 2016. – №3 (34). – С. 79-85.

9. Кыштымова Е.А., Боброва Е.А. Формирование информации по затратам на производство для калькулирования себестоимости // Аудиторские ведомости. – 2014. – №4. – С. 12-36.

10. Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2016. – №1. – С. 177-185.

11. Паршутина И.Г., Анурина Т.М., Щекотихина Д.А. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // Инновационный вестник регион. - 2012. - №3. – С. 28-34.

12. Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – №3 (22). – С. 157-165.

13. Рудакова О.В., Полянин А.В. Благополучие населения как индикатор социальной эффективности государственного управления // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной научно-практической конференции (27 января 2016 г.) / под общ. ред. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С. 117-122.

14. Суровнева А.А., Полянин А.В., Головина Т.А. Особенности менеджмента некоммерческих организаций // Труд и социальные отношения. – 2017. – №4. – С. 33-38.

УДК 658.14/17:06.067

Дрожжина Ю.С., Кыштымова Е.А.

**РОЛЬ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ В КОМПЛЕКСНОМ АНАЛИЗЕ
ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Drozhzhina J.S., Kyshtymova E.A.

**THE ROLE OF RATING ASSESSMENT IN THE COMPLEX ANALYSIS
OF FINANCIAL AND ECONOMIC ACTIVITY OF THE ORGANIZATION**

Дрожжина Юлия Сергеевна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и *Drozhzhina Juliya Sergeevna; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel*

государственной службы при Президенте Российской Федерации», 302028, РФ, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А;
e-mail: ms.yul.96@mail.ru

Кыштымова Евгения Александровна, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», 302019, РФ, г. Орел, ул. Генерала Родина, д. 69;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

302028, Russian Federation;
e-mail: ms.yul.96@mail.ru

Kyshtymova Evgeniya Aleksandrovna, candidate of economic sciences, associated professor; Orel State Agrarian University; 69 Generala Rodina Street, Orel 302019, Russian Federation;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

В статье обосновано немаловажное место рейтинговой оценки хозяйственной деятельности в системе комплексного экономического анализа, представляющего собой суммирующий вывод об итогах деятельности на базе качественного и количественного анализа хозяйственных процессов, отражаемых системой характеристик. Выделены этапы и сформулированы показатели рейтинговой оценки. Приведены различные методики рейтинговой оценки финансового состояния компании, в том числе методика Р.С. Сайфулина, Г.Г. Кадыкова.

In article the important place of rating assessment of economic activities in the system of complex economic analysis is substantiated. The assessment presents summarizing conclusion about the results of the activity on the basis of qualitative and quantitative analysis of economic processes and characteristics reflected by the system. Stages are defined and indicators of rating assessment are formulated. Various techniques of rating assessment of financial performance of the company, including technique of R.S.Saifulin and G.G.Kadykov are presented.

Ключевые слова: оценка, анализ, рейтинг, методика, финансовые показатели, коэффициент, активность.

Keywords: assessment, analysis, rating, technique, financial indicators, factor, activity.

Рейтинговая оценка хозяйственной деятельности организаций занимает одно из важных мест в системе комплексного экономического анализа, которая представляет собой суммирующий вывод о результатах деятельности на базе качественного и количественного анализа хозяйственных процессов и операций, выраженных определенной системой показателей [6]. Анализ хозяйственной деятельности организации осуществляется на первом шаге комплексного финансового анализа. При этом определяются основные направления аналитических процедур (предварительная оценка), а также на заключительном шаге при окончательной оценке [12]. Основным результативным информационным источником для обоснования и принятия управленческого решения в определенных условиях является окончательная оценка [1].

При проведении рейтинговой оценки финансового положения организации выделяется ряд взаимосвязанных этапов, представленных на рисунке 1.

Исходные показатели для рейтинговой оценки объединяются по четырем категориям.

Наиболее значимыми характеристиками являются оценки прибыльности (рентабельности) хозяйственной деятельности организации, которые включены в первую категорию [4]. Показатели рентабельности организации определяются как отношение прибыли к разным видам имущества (средств) организации, которые участвуют в получении прибыли [7]. Показатели рентабельности, исчисленные как отношение чистой прибыли ко всему имуществу или к величине собственных средств организации, считаются наиболее значимыми для сравнительной оценки деятельности.

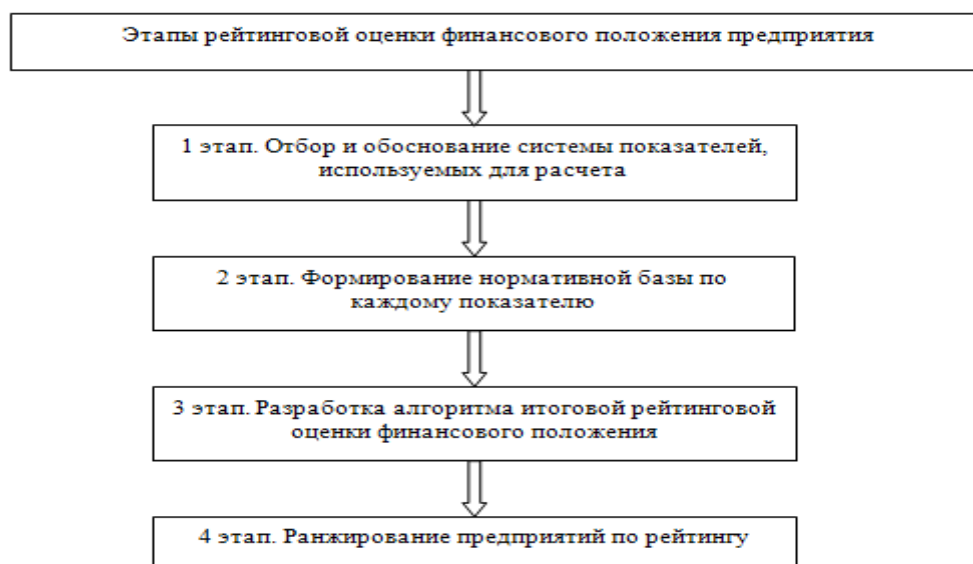


Рисунок 1 – Этапы рейтинговой оценки хозяйственной деятельности организации

Показатели оценки эффективности управления организацией относятся ко второй категории [11]. Эффективность управления характеризуется отношением прибыли ко всему обороту (всей реализации) организации или только к выручке от продажи продукции (услуг, работ) без налога на добавленную стоимость.

Показатели оценки деловой активности организации относятся к третьей категории оценки. Они включают: отдачу основных фондов, оборачиваемость оборотных фондов, оборачиваемость запасов и затрат, отдачу всех активов, оборачиваемость дебиторской задолженности, показатели оборачиваемости собственного капитала и наиболее ликвидных активов.

Показатели ликвидности и рыночной устойчивости организации составляют четвертую категорию оценки. К ним относятся: коэффициенты автономии, коэффициенты покрытия и ликвидности, индексы постоянных активов, обеспеченность запасов и затрат собственными оборотными средствами [14].

Расчет итогового показателя рейтинговой оценки деятельности организаций осуществляется посредством их сопоставления по каждому показателю финансового состояния, рентабельности и деловой активности с относительной эталонной организацией, имеющей наилучшие итоги по всем оцениваемым показателям [10]. Основой рейтинговой оценки финансовой организации являются полученные результаты в реальной рыночной конкуренции, выделенные из всей совокупности сверяемым объектов [13]. Наиболее успешный конкурент является образцом сопоставления, у которого все без исключения характеристики лучшие [5].

Методика рейтинговой оценки финансового состояния обладает следующими преимуществами: во-первых, методика основана на всеохватывающем комплексном, многомерном подходе к оценке такого сложного явления, как экономическая активность организации; во-вторых,

рейтинговая оценка финансовой деятельности организации осуществляется на основе данных публичной бухгалтерской (финансовой) отчетности; в-третьих, рейтинговая оценка считается сравнительной. Оценка учитывает реальные фактические заслуги всех конкурентов; в-четвертых, для получения рейтинговой оценки используется гибкий вычислительный алгоритм, прошедший большую апробацию на практике и использующий возможности математической модели сравнительной комплексной оценки производственно-хозяйственной деятельности организаций [2, 3].

Различают следующие этапы сравнительной рейтинговой оценки финансового состояния организации:

1) в виде матрицы (a_{ij}) представляются начальные данные, где по строкам записаны номера показателей ($i=1,2,3\dots n$), а по столбцам – номера организаций ($j=1,2,3\dots m$);

2) находится максимальное значение по каждому показателю, которое заносится в столбец условной образцовой организации ($m+1$);

3) начальные показатели матрицы a_{ij} стандартизируются в отношении соответствующего показателя организации-образца по формуле:

$$x_{ij} = \frac{a_{ij}}{\max_j a_{ij}}$$

где x_{ij} – стандартизированные показатели финансового состояния i -й организации;

4) для каждой анализируемой организации значение его рейтинговой оценки определяется по формуле:

$$R_j = \sqrt{(1-x_{1j})^2 + (1-x_{2j})^2 + \dots + (1-x_{nj})^2}$$

где R_j – рейтинговая оценка для j -й организации; $x_{1j}, x_{2j}, \dots, x_{nj}$ – стандартизированные показатели j -го анализируемой организации.

5) организации ранжируются в порядке убывания рейтинговой оценки.

В соотношении с данной моделью компании имеют следующее распределение по классам:

I — организации, уверенные в возврате заемных средств, с хорошим запасом финансовой устойчивости;

II — организации, демонстрирующие уровень риска по задолженности, но еще не рассматриваемые как рискованные;

III — организации, имеющие небольшие проблемы;

IV — организации с большим риском разорения даже после принятия мер по финансовому оздоровлению;

V — организации буквально несостоятельные, с высоким риском [16].

Также одним из существующих методов рейтинговой оценки является метод рейтинговой оценки финансового состояния компании Р.С. Сайфулина, Г.Г. Кадыкова.

$$K = 2K_1 + 0,1K_2 + 0,08K_3 + 0,45K_4 + K_5,$$

где K_1 – коэффициент обеспеченности собственными средствами ($K_1 > 0,1$);

K_2 – коэффициент текущей ликвидности ($K_2 > 2$);

K_3 – интенсивность оборота авансируемого капитала, характеризующая объем реализованной продукции, приходящейся на 1 руб. средств, вложенных в деятельность предприятия ($K_3 > 2,5$) [17];

K_4 – коэффициент менеджмента, рассчитываемый как отношение прибыли от реализации к выручке;

K_5 – рентабельность собственного капитала ($K_5 > 0,2$) [15].

Рейтинговое число будет равно 1 при полном соотношении значений финансовых коэффициентов минимальным нормативным уровням. Финансовое состояние организаций с рейтинговым числом менее 1 характеризуется как неудовлетворительное.

Как осуществляется данный анализ – можно привести в примере результатов анализа и итоговой рейтинговой оценки финансового состояния организации, отраженных в таблице 1.

Таблица 1 – Итоговая рейтинговая оценка финансового состояния организации

Показатели	На начало года	На конец года
1. Коэффициент критической ликвидности	0,543	0,541
Класс	3	3
Рейтинг	40	40
Балл	120	120
2. Коэффициент текущей ликвидности	1,99	1,95
Класс	2	2
Рейтинг	35	35
Балл	70	70
3. Коэффициент автономии	0,77	0,76
Класс	1	1
Рейтинг	25	25
Балл	25	25
4. Итого баллов	215	215

Данные таблицы 1 демонстрируют, что анализируемая организация, финансовое состояние которой находится в устойчивом положении, но имеются отклонения от эталонных значений по отдельным показателям, может относиться ко второй категории.

Оценка финансового состояния организации является одним из важных заключительных составляющих анализа ее финансового состояния [18].

Главной целью проведения многосторонней оценки считается обеспечение в определенных условиях стабильной работы организации [9]. В современных экономических условиях активность каждого хозяйствующего субъекта считается предметом интереса большего круга участников рыночных отношений, заинтересованных в итогах его функционирования как внешних, так и внутрихозяйственных операторов [8].

Список источников:

1. Банин С.Н., Лытнева Н.А. Организационно-методические основы и условия оценки рыночной стоимости имущества предпринимательских структур // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т.12. - №1. - С. 267-272.
2. Илюхина Н.А., Лытнева Н.А., Боброва Е.А. Методические основы и принципы учета затрат на производство // SCIENCE, TECHNOLOGY AND LIFE -2014 Proceedings of the international scientific conference. Editors V.A. Ilyuhina, V.I. Zhukovskij, N.P. Ketova, A.M. Gazaliev, G.S. Mal'. – Karlovy Vary: Skleněný Můstek, 2015. – С. 455-463.
3. Красова А.С., Лытнева Н.А. Особенности учета затрат и определение финансового результата в строительных организациях // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2010. - №2. – С. 56-61.
4. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Концепция развития учетного обеспечения управления прибылью предприятий малого бизнеса // Вестник ОрелГАУ. - 2012. - №3(36). - С. 46-51.
5. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Признание расходов организации: типичные ошибки, выявляемые в процессе аудита // Аудиторские ведомости. - 2010. - №10. - С. 64-75.
6. Лытнева Н.А. Современные подходы совершенствования методологии механизма управления устойчивым развитием промышленных предприятий // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2014. - №1 (9). - С. 121-127.
7. Лытнева Н.А. Современные модели оценки доходности в условиях развития региональной экономики. Монография. - Орел: Печатный двор, Издательство ОрелГИЭТ, 2009. - 65 с.
8. Лытнева Н.А. Модели стратегического менеджмента в управлении затратами организаций. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2009. - 249 с.
9. Лытнева Н.А., Комаревцева О.О. Алгоритм финансово-инвестиционной оценки муниципального образования для исследования эффективности экономических систем // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - №11-2. - С. 290-295.
10. Лытнева Н.А., Кыштымова Е.А. Методика оценки и прогнозирования чистых активов коммерческих предприятий по данным бухгалтерской (финансовой) отчетности // Фундаментальные исследования. - 2015. - №4. - С. 218-223.
11. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. - 2012. - №9. - С. 30-35.
12. Парушина Н.В. Теория и практика управления интегрированными образованиями // Вестник ОрелГИЭТ. - 2008. - №4 (6). - С. 16-23.
13. Полянин А.В., Макарова Ю.В., Докукина И.А. Инновационный и экономический потенциалы регионов как приоритет конкурентоспособности в национальной экономике // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2014. - №23. - С. 17-26.
14. Пьянова Н.В., Лытнева Н.А. Концептуальные направления развития инновационных способов оценки денежных потоков в механизме управления предприятиями малого и среднего бизнеса // Вестник ОрелГИЭТ. - 2013. - №1 (23). - С. 61-69.
15. Семенов С.Г., Лытнева Н.А. Управление формированием и использованием чистой прибыли организаций с аффилированными лицами // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2010. - №2. - С. 60-65.
16. Трофимов М.Н., Лытнева Н.А. Методический инструментарий оценки рисков инвестиций в обеспечении устойчивого развития предпринимательства // Научный диалог: экономика и менеджмент: сб. науч. трудов по материалам III Международной научной конференции. – М.: Международная Научно-Исследовательская Федерация «Общественная наука». -2016. - С. 37-40.
17. Трофимов М.Н. Инвестиционная деятельность в сфере предпринимательства // Фундаментальные исследования. - 2016. - №10-3. - С. 652-657.
18. Чиркова М.Б., Малицкая В.Б. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. - Часть 2. – Воронеж: ООО «Издательство «Научная книга», 2010.

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 005.95:[334.71]

Мосина Е.И.**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ****Mosina E.I.****LABOUR ORGANIZATION IN THE CONTROL SYSTEM
AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Мосина Екатерина Игоревна, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: caterinamosina@yandex.ru

Mosina Ekaterina Igorevna, candidate of economic sciences, associated professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: caterinamosina@yandex.ru

В условиях рынка существенно повышаются требования к уровню организации и нормированию труда. Успешная деятельность любого предприятия немыслима без четкой организации труда в системе управления, позволяющей точно оценить организационно-технический потенциал, определить резервы эффективного использования персонала, условия улучшения организации труда и его оплаты; найти пути нормализации социально-трудовых отношений в коллективе.

Under market conditions the requirements to the level of labour organization and work measurement essentially raise. Successful activity of any enterprise is inconceivable without accurate labour organization in the control system allowing to estimate organizational-technical potential precisely, to define the reserves of effective use of the personnel and condition of improvement of labour organization and its remuneration and to find the ways to normalize social-labour relations in the team.

Ключевые слова: организация труда, охрана труда, травматизм, экономический эффект, затраты.

Keywords: labour organization, labour protection, traumatism, economic effect, costs.

Выбор или создание оптимальной системы организации труда есть непереносимое условие успешного функционирования любой системы управления хозяйственной деятельностью как на микро-, так и на макроуровне. Под организацией труда понимается «система устройства и регулирования совместного труда работников предприятия, организации, аппарата управления и других формирований» [1].

Организация оплаты труда на предприятии должна включать меры по определению критериев справедливой оценки профессиональных качеств персонала для установления достойной оплаты труда в соответствии с отдачей конкретного работника. При этом необходимо учитывать уровень безработицы и стоимости жизни в регионе, а также величину заработной платы на конкурирующих организациях.

Современная концепция организации труда строится на комплексном,

социотехническом подходе, предполагающем использование достижений всех ранее разработанных концепций и теорий. Концепция требует учета при организации труда специфики технической стороны трудовой деятельности и ее социальных аспектов. Современная теория и практика организации труда рассматривают любое предприятие как совокупность различных систем (технической, экономической, организационной, социальной), составляющих единый производственно-хозяйственный комплекс [4].

Совершенствование организации, управления условиями и охраной труда в основном определяется деятельностью администрации предприятия. Администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работающих, а также обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия, соответствующие правилам по охране труда (правилам техники безопасности, санитарным нормам и правилам) [6].

Работа по охране труда на предприятии осуществляется службой охраны труда, которая состоит из инженера по технике безопасности и инспектора по охране труда. Служба охраны труда подчиняется руководителю комбината и работает в тесном контакте с профсоюзным комитетом предприятия.

Главной задачей службы охраны труда является постоянное совершенствование организации работы по созданию здоровых и безопасных условий труда и быта людей. Эта служба несет ответственность не за состояние техники безопасности и травматизма (за это в полной мере должны нести ответственность специалисты, организующие на своих участках весь производственный процесс), а за проведение единой и эффективной политики в области охраны жизни и здоровья трудящихся.

Улучшение условий и совершенствование охраны труда на промышленном предприятии – процесс длительный, требующий эффективного управления, а также соответствующих затрат. Поэтому далее проследим динамику затрат организации на улучшение условий и охрану труда (рис.1).

Приведенные данные показывают рост общих затрат: затраты на охрану труда увеличились на 169,9 тыс. руб.; затраты на мероприятия, связанные с улучшением условий труда, – на 189,9 тыс. руб.

Вместе с тем наметилась тенденция снижения затрат на предупреждение несчастных случаев, которая составляет 22% по отношению к 2014 году.

Чтобы определить, почему это произошло, необходимо провести сопоставление динамики общих затрат с показателями производственного травматизма и заболеваемости на предприятии за 2014-2016 годы (таблица 1).

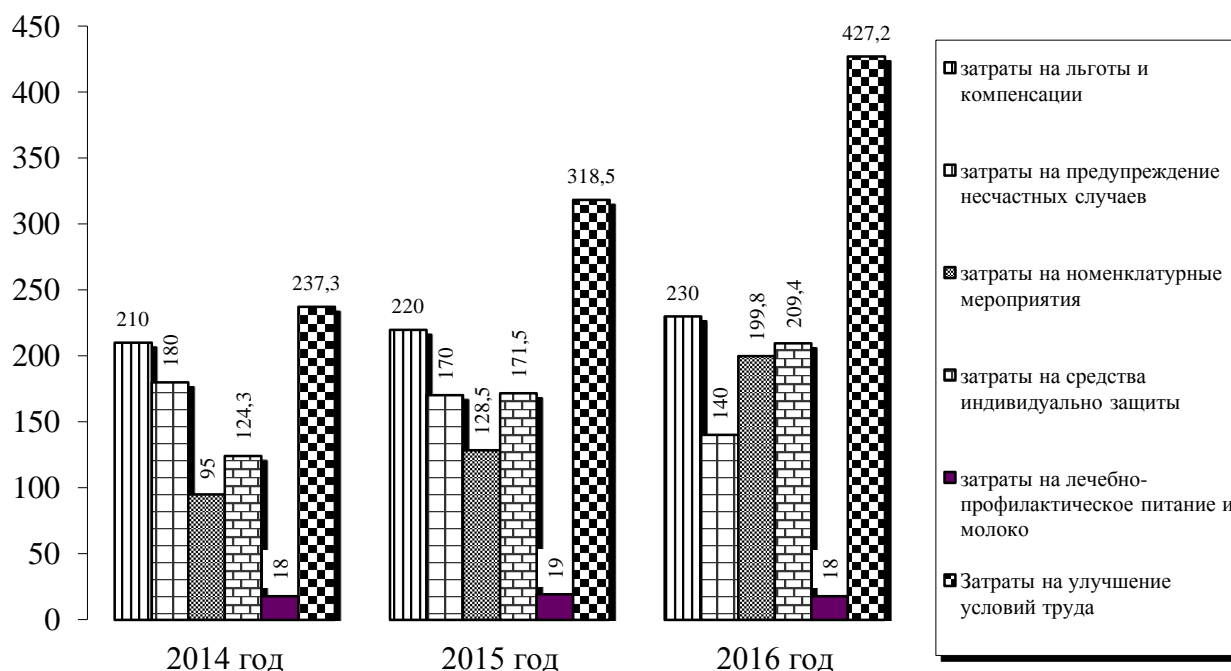


Рисунок 1 – Динамика затрат на охрану и улучшение организации труда

Таблица 1 – Сопоставление динамики общих затрат с показателями производственного травматизма и заболеваемости на промышленном предприятии за 2014-2016 гг.

Виды затрат	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение 2016 г. от 2014 г. (+;-)
Среднесписочная численность, чел.	922	900	860	-62
Затраты на охрану труда, тыс. руб.	627,3	708,5	797,2	+169,9
Затраты на мероприятия по улучшению условий труда, тыс. руб.	237,3	318,5	427,2	+189,9
Потери из-за травматизма, тыс. руб.	59,3	11,5	9,3	-50
Потери, связанные с заболеваемостью, тыс. руб.	114,6	157,19	121,42	+6,82
Общие издержки, тыс. руб.	1038,5	1195,69	1355,12	+316,62
Издержки, отнесенные на одного работника в год, руб./чел.	1831,6	1925,4	2164,7	+333,1
Издержки, отнесенные на одного работника в месяц, руб./чел.	167	175	197	+30

Общие издержки фабрики, обусловленные воздействием неблагоприятных условий труда на работников, включают собственно затраты на охрану труда (З), затраты на мероприятия по улучшению условий труда (М), а также потери, связанные с травматизмом (Пт) и заболеваемостью (Пз).

$$И = З + М + Пт + Пз, \quad (1)$$

$$И_{2014г.} = 627,3 + 237,3 + 59,3 + 114,6 = 1038,5 \text{ тыс. руб.}$$

$$И_{2015г.} = 708,5 + 318,5 + 11,5 + 157,19 = 1195,69 \text{ тыс. руб.}$$

$$И_{2016г.} = 797,2 + 427,2 + 9,3 + 121,42 = 1355,12 \text{ тыс. руб.}$$

Как показывают расчетные данные, в 2014-2016 гг. издержки фабрики вследствие опасных и вредных производственных условий труда выросли почти на 31%. В связи с этим выросли издержки, отнесенные на одного работника – с 167 рублей в месяц в 2014 году до 197 рублей в 2016 году.

Таким образом, активные мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации способствовали снижению потерь из-за травматизма на 84% в 2015 году по сравнению с 2014 годом и снижению потерь, связанных с заболеваемостью, на 23% в 2016 году по сравнению с 2015 годом.

Улучшение условий труда как процесс реализации запланированных мероприятий сопровождается социальным и экономическим эффектом. Социальный эффект обусловлен улучшением условий труда на рабочих местах. Экономический эффект рассматривается как следствие социального. Каждый из них может быть оценен самостоятельно. В то же время часто экономический эффект может быть оценен опосредованно, то есть через социальный.

Показатели экономической эффективности рассчитываются для экономического обоснования мероприятий по улучшению организации труда. При этом учитываются все варианты возможного годового экономического эффекта, общей экономической эффективности. Определим экономическую эффективность от проведения мероприятий по улучшению организации труда на промышленном предприятии в 2016 году. К числу данных мероприятий относятся: модернизация технологического оборудования; установка современных ограждений; освоение механизированных устройств; внедрение новых вентиляционных установок и другие работы.

Используя данные таблицы, рассчитаем экономическую эффективность от проведенных мероприятий по улучшению условий труда на фабрике в 2016 году по отношению к 2015 году (таблица 2).

1. Определение экономического эффекта в результате снижения уровня травматизма и сокращения выплат по нетрудоспособности:

$$\text{Э}_1 = K_1 * D_t, \quad (2)$$

где K_1 – выплаты по временной нетрудоспособности в связи с заболеваниями и травмами в расчете на 1 чел.-день:

$$K_1 = C / (D_t + D_z), \quad (3)$$

$$K_1 = 168,69 / (121 + 5947) = 27,8 \text{ рублей,}$$
$$\text{Э}_1 = 27,8 * 40 = 1112 \text{ рублей.}$$

Экономический вывод: в результате внедрения нового оборудования, совершенствования форм организации труда наблюдалось снижение уровня травматизма и сокращение выплат по нетрудоспособности. В суммовом выражении экономический эффект от указанных мероприятий по улучшению условий труда составил 1112 руб.

Таблица 2 – Оценка результата работы по улучшению организации труда на промышленном предприятии за 2015 - 2016 гг.

Характеристика организации труда	2015г.	2016г.	Отклонение 2016 г. от 2015 г. (+;-)
Численность работающих на комбинате, чел. (Чр)	900	860	-40
Годовая средняя выработка одного работника, руб./чел. (Хс)	634,23	802,49	+168,26
Затраты на мероприятия по улучшению организации труда, тыс. руб. (Зу.т.)	318,5	427,2	+108,7
Средняя заработная плата, тыс. руб. (ЗП)	22,8	22,7	-0,1
Численность уволившихся, чел. (Чув.)	134	249	+115
Коэффициент текучести кадров (Ктек.)	0,21	0,4	+0,19
Число случаев производственного травматизма (п)	4	3	-1
Количество дней заболеваемости, чел.-дней (Дз)	5947	3220	-2727
Количество дней нетрудоспособности из-за травматизма, чел.-дней (Дт)	121	81	-40
Число уволившихся работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, чел. (Чу.т.)	15	8	-7
Коэффициент текучести кадров, связанной с условиями труда (Ку.т.)	0,3	0,17	-0,13
Потери из-за травматизма и заболеваемости, тыс. руб. (С)	168,69	130,72	-37,97
Коэффициент потерь комбината в зависимости от годовой выработки рабочего (К)	0,037	0,037	-
Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, дней (Д)	8	8	-
Продолжительность отпуска при условиях труда, приведенных к требованиям санитарно-гигиенических норм, дней (Дн)	12	12	-

Вследствие улучшения санитарно-гигиенических условий труда наблюдалось снижение уровня заболеваемости, что способствовало сокращению выплат по заболеваемости в 2016 году по отношению к 2015 на 7561,6 руб.

2. Определение экономического эффекта в результате улучшения условий труда вследствие сокращения выплат по заболеваемости:

$$\mathcal{E}_2 = K1 * Дз, \quad (4)$$

$$\mathcal{E}_2 = 27,8 * 272 = 7561,6 \text{ рублей.}$$

3. Определение экономического эффекта в результате улучшения условий труда вследствие уменьшения текучести кадров:

$$\mathcal{E}_3 = K * Ку.т.2016г. * Хс * Чув.2015г. * (1 - Ктек.2016г. / Ктек.2015г.), \quad (5)$$

$$\mathcal{E}_3 = 0,037 * 0,17 * 802,49 * 134 * (1 - 0,40 / 0,21) = - 615,5 \text{ руб.}$$

Принимая во внимание то обстоятельство, что за последний год на предприятии наблюдается текучесть кадров, можно сделать вывод о том, что рассчитанный показатель эффективности ЭЗ свидетельствует об увеличении

затрат на улучшение условий труда в 2016 году, которые составили 615,5 рублей вследствие роста текучести кадров.

4. Определение экономического эффекта в результате улучшения условий труда вследствие изменения дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда:

$$\mathcal{E}_4 = \text{ЗП}_{2015\text{г.}} * \text{Чу.Т.}_{2016\text{г.}} * (\text{Д} - \text{Дн}), \quad (6)$$

$$\mathcal{E}_4 = 3882 * 15 * 6 = 349380 \text{ руб. или } 349,4 \text{ тыс. руб.}$$

Изменение условий труда работников, занятых на вредном производстве (красильный цех), вследствие закупки нового оборудования привело к экономии средств в размере 349,4 тыс. руб.

5. Определение общего экономического эффекта:

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_1 + \mathcal{E}_2 + \mathcal{E}_3 + \mathcal{E}_4, \quad (7)$$

$$\mathcal{E} = 1112 + 7561,6 - 615,5 + 349380 = 357,4 \text{ тыс. рублей.}$$

Таким образом, общий экономический эффект от проведения мероприятий по улучшению организации труда на промышленном предприятии в 2016 году способствовал экономии средств в размере 357,4 тыс. рублей.

6. Определение экономической эффективности:

$$\mathcal{E}_{\text{об.}} = \text{Зу.т.} / \mathcal{E} * 100\% \quad (8)$$

$$\mathcal{E}_{\text{об.}} = 427,2 / 357,4 * 100 = 119,5\%$$

Эффективность затрат на осуществление мероприятий по улучшению организации труда на фабрике составила в 2016 году по отношению к предыдущему периоду 119,5%.

Рассчитаем теперь, как рассмотренные выше изменения отразятся на производительности труда работников предприятия (таблица 3).

Таблица 3 – Перспективный уровень производительности труда работников

Показатель	2016 г.	2017 г.	Темп роста, %
Выручка от продаж, тыс. руб.	758256	801282	106
Среднесписочная численность работников, чел.	860	860	100
Производительность труда на одного работника, тыс.руб./чел.	843	932	111

Как видно из таблицы, при условии сохранения среднесписочной численности работников предприятия на уровне 2016г. производительность труда вырастет с 843 тыс. руб. / чел. до 932 тыс. / чел., т.е. на 10% (пропорционально выручке от продаж).

Основной целью любого коммерческого предприятия является получение прибыли, поэтому рассматривать результат внедрения предлагаемых мероприятий следует через конечный результат деятельности.

Предполагается, что изменение кадровой политики приведет к прямому экономическому эффекту, который заключается в росте выручки от продаж. Предположим, что на основе экспертных оценок ведущих специалистов по управлению персоналом инвестиции в человеческие ресурсы дают прирост выручки в среднем на 5-15% (таблица 4).

Таблица 4 – Оценка экономического эффекта от изменения системы управления персоналом на предприятии за 2016-2017 гг.

Показатель	2016г.	2017г.	Изменение (+,-)	Темп прироста, %
Выручка от продаж, тыс. руб.	758256	801282	43026	+5%
Себестоимость, тыс. руб.	551869	583184 (551869/758256*801282)	31315	+5%
Валовая прибыль, тыс. руб.	203998	218098 (801282-583184)	14100	+6%
Чистая прибыль, тыс. руб.	26796	28648 (26796/203998*218098)	1852	+30%

Минимальное значение показателя – 5%. При этом следует подчеркнуть тот факт, что производственные мощности предприятия позволяют производить продукцию и для обеспечения планового роста выручки дополнительных постоянных затрат не потребуется.

При расчете экономического эффекта следует учитывать, что переменные затраты вырастут пропорционально выручке от продаж, а сумма постоянных затрат возрастет на стоимость обучения персонала. В нашем случае стоимость обучения увеличит управленческие расходы.

Из таблицы видно, что возможный экономический эффект от изменения кадровой политики будет заключаться в приросте чистой прибыли на 1852 тыс. руб., или на 30%.

Одним из ключевых мероприятий в данной сфере является создание механизма мотивации работников для повышения их профессионального уровня. Законодательство требует, чтобы условия труда на предприятии в целом и на каждом рабочем месте соответствовали требованиям стандартов, правил и норм по охране труда, а опасные и вредные производственные факторы строго контролировались. С этой целью можно порекомендовать руководству промышленного предприятия закупить автоматизированную систему охраны труда, которая позволит сократить затраты на контроль производственных факторов, на аттестацию персонала.

Список источников:

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / А.Р.

Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

2. Арсентьева Н.М., Харченко И.И. Противоречия формирования человеческого потенциала в регионе в контексте модернизации системы профессионального образования // Регион: Экономика и Социология. – 2016. – №1 (89). – С. 159-181.

3. Артюхова И.В. Механизм рационализации организации оплаты труда отечественных предприятий // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №1. – С. 80-85.

4. Блэйк Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.

5. Бордунос А.К., Кошелева С.В. Эволюция стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами с позиций систем организации труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. – 2016. – №3. – С. 30-53.

6. Бугаков В.М. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Булгаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.

7. Быков И.В., Бердиев О.Ш. Анализ методов реализации мероприятий технического прогресса на производственном предприятии // Инновации. – 2014. – № 11 (193). – С. 20-22.

8. Зими́на О.Е. Совершенствование управления организацией труда в целях повышения эффективности использования персонала на предприятии // Экономическая среда. – 2017. – №2 (20). – С. 66-70.

9. Колосова Р.П., Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2015. – №5. – С. 89-103.

10. Лавриненко А.А., Голоктионова Ю.Г. Инновационные формы управления персоналом // Экономическая среда. – 2014. – №1 (7). – С. 53-57.

11. Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №2 (32). – С. 101-106.

12. Складаревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник. – М.: Дашков и К, 2013. – 340 с.

УДК 005.32:[374.3]

Фроликова О.А.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Frolikova O.A.

INFORMAL COMMUNICATIONS IN MUNICIPAL EDUCATIONAL SYSTEM

*Фроликова Ольга Анатольевна**, *Frolikova Olga Anatoljevna*; *Orel Branch of магистрант; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте* *The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;*

* Научный руководитель Астафичева Е.Ю., к.э.н., доцент

Российской Федерации»; РФ, 302028, e-mail: lelya-olga77@mail.ru
г. Орел, бульвар Победы, д. 5А;
e-mail: lelya-olga77@mail.ru

Современные условия развития общества привели к тому, что многие методы и приемы менеджмента постепенно переносятся из коммерческого сектора в практику управления образованием. В статье рассматриваются способы и методы формирования коммуникаций в управлении муниципальной образовательной системой.

Modern conditions of the society development result in the situation when many management methods and techniques are gradually transferred from the commercial sector to education management. In the article ways and methods of communications in management of municipal educational system are considered.

Ключевые слова: менеджмент, управление образованием, методы управления организацией, неформальные коммуникации.

Keywords: management, education management, methods of organization management, informal communications.

Работа в структурах муниципального образования требует от сотрудников серьёзности и ответственности. Образовательные организации являются связующим звеном между муниципальными органами управления и широкой общественностью. Поэтому сотрудникам образовательных организаций необходимо уметь применять творческий подход к решению проблем и конфликтов, уметь поставить себя на место родителей и детей. Но структуры органов образования – это статичные структуры с чётко налаженным механизмом работы, поэтому оперативно принять и внедрить инновации в этот механизм очень сложно. Во взаимоотношениях, в отношениях с руководством прослеживается чёткое следование традициям, отсутствие инициативы, инертность.

Исполнение задач по сложившемуся алгоритму сводит к минимуму все формальные противоречия, но недовольства и конфликты при этом не нивелируются, они с ещё большей силой проявляются в неформальной сфере. Этого можно избежать, если сформировать систему неформальных отношений, позволяющих перевести рабочую атмосферу в организации из инертного состояния в продуктивное [11]. Для этого необходимо изучить действующую обстановку в организации, отметить ее плюсы и минусы и определить спектр действий, позволяющих уменьшить число негативных проявлений.

Особенности системы образования не позволяют использовать любые методы управления неформальными отношениями, поэтому в целях развития эффективной рабочей атмосферы целесообразно использовать следующие методы налаживания продуктивной коммуникации:

- 1) формирование рабочей команды;
- 2) развитие в коллективе творческого мышления и гибкости, поощрение их проявлений;

3) формирование открытых способов взаимодействия, способствующих беспрепятственному распространению информации внутри организации;

4) забота об интересах сотрудников организации, повышение уровня их трудовой деятельности.

Рассмотрим вышеперечисленные методы более подробно.

Необходимость в организации рабочих групп в системе образования возникает в процессе появления задач, для решения которых необходимы согласованные действия специалистов разного уровня.

В случае командной работы можно рассчитывать на эффект синергии, когда общая продуктивность итогов совместной деятельности нескольких представителей группы в разы превышает итоговую сумму от результатов деятельности ее отдельных членов [3]. В управлении образованием рабочие команды, как правило, формируются для создания социально направленных проектов и программ. Чтобы их разработать, необходимо непосредственное участие представителей различных отделов и департаментов. Также группа необходима для формирования и введения внутриорганизационных правил с целью ее усовершенствования.

Департаменты и отделы в образовательных структурах «варятся в собственном котле», выполняют однообразный функционал, решают однотипные задачи, совершают привычный порядок действий. Это приводит к развитию инертности и узости мышления, так называемому «тоннельному зрению», когда новые способы решения находить не хочется и не получается. Еще одним негативным последствием жесткой унификации отделов является недостаток налаженной коммуникации между представляющими их специалистами.

Прочные барьеры в получении и распространении информации, неспособность в силу изолированности работников разных подразделений к открытой коммуникации препятствуют формированию в коллективе плодотворной рабочей атмосферы. Формирование рабочей команды из представителей разного уровня и профиля деятельности способствует построению качественной системы взаимодействия между разными отделами организации.

Вместе с тем одним из основных условий формирования эффективной рабочей группы, грамотно решающей задачи по формированию взаимопонимания в коллективе, является высокий уровень организационной культуры [2]. Для формирования рабочей группы необходимо совершить ряд следующих действий:

1) отобрать для участия в командной работе людей, имеющих соответствующий уровень знаний и практических умений;

2) определить перечень основных правил, контролирующих действия членов группы;

3) выявить сильные и слабые стороны личности участников группы и

использовать их так, чтобы в решении любого вопроса недостатки одних людей восполнялись достоинствами других;

4) оказывать команде всяческую поддержку со стороны организации, в том числе привлекая экспертов со стороны, чтобы компенсировать отсутствие каких-либо знаний или помочь в устранении возникших противоречий;

5) команда должна создаваться на длительный период, чтобы все ее члены успели проявить свои лучшие стороны, привыкнуть к индивидуальным обязанностям в группе и исполнять их максимально эффективно. Чем дольше будет существовать группа, тем более сплочёнными будут становиться ее члены и тем более продуктивной будет их деятельность в ней;

б) организация должна оказать содействие в налаживании взаимодействия участников команды с представителями других рабочих групп, а также со специалистами отделов и департаментов.

Этому могут способствовать регулярные собрания руководителей команд для обсуждения общих вопросов дальнейшего сотрудничества. Механизм функционирования рабочей команды должен быть налажен так, чтобы успешность ее деятельности зависела от правильности действий другой команды и наоборот. Эта взаимозависимость приведет к росту сплоченности между членами одной команды, окажет содействие в развитии взаимопонимания и сотрудничества между представителями разных групп.

Для решения выявленных проблем следует создавать совместные исследовательские комиссии, воплощающие в жизнь общие задачи. Лидеры рабочих групп должны ставить перед остальными участниками понятные задачи и не вмешиваться в процесс их решения. Руководители должны придерживаться принципа «контролируемой свободы», когда специалисты принимают живое участие в принятии решений, но заключительное слово принадлежит лидеру. Система поощрения и вознаграждения группы должна основываться на оценке коллективных и индивидуальных итогов.

Органы управления образованием представляют собой малоподвижные, инертные бюрократические структуры с давно установленной негибкой организацией, не поддающейся изменениям [5]. Однако они созданы для оказания помощи людям в решении проблем, которые не всегда соответствуют стандартным правилам и процедурам. Изменение экономических и социальных условий выявило необходимость в модернизации системы образования.

Внешняя среда требует серьезных нововведений внутри организации и развития нестандартного умения мыслить. Творческое мышление работников организации основывается не только на их личностных особенностях и желании принять перемены. От позиции руководства, от его отношения к творческим подходам в работе зависит, будут ли сотрудники раскрывать в себе креативность или так и останутся маленьким звеном в бюрократической цепи. Для формирования располагающей к творческому мышлению

атмосферы необходимо:

1) культивирование творческого духа в организации, руководство должно всячески поощрять и благодарить тех, кто высказывал нестандартные решения, проявлял любознательность, изобретательность, умение рассуждать и анализировать;

2) формирование такой внутренней культуры организации, которая бы способствовала дальнейшему развитию творческой атмосферы в ней. Это должна быть достаточно демократичная культура, не приемлющая конкуренции среди работников и не ожидающая от них единственно верных результатов;

3) формирование специализированных структур, поддерживающих проявления творчества и помогающих преодолеть бюрократические препятствия, например, комитеты, в состав которых входят профсоюзные деятели и представители администрации; создание единой информационной сети, включающей работников не связанных между собой подразделений, но имеющих общие интересы и др.;

4) внедрение агентов влияния, распространяющих заимствованные из других источников или недавно созданные методы эффективного функционирования организации.

Сотрудники, имеющие доступ к получению сведений о грядущих реформах и заранее подготовившиеся к ним, легче и быстрее адаптируются к новым условиям, чем работники, которых вовремя не проинформировали. Грамотно налаженные каналы коммуникации обеспечивают непрерывность рабочего процесса и высокую степень внимания к потребностям работников организации. В структуре с открытым доступом к данным служащие чувствуют себя увереннее и безопаснее. Сведения о распоряжениях и указаниях, намечающихся совещаниях и конференциях должны быть открытыми для всех уровней организационной иерархии. Они могут передаваться посредством досок объявлений, общих собраний и специализированных изданий, использования неформальных способов обмена сведениями, информационной сетью внутри организации.

Говорить о высоком качестве трудовой жизни можно при условии высокой степени удовлетворенности персонала предложенными ему условиями труда и наличия специализированных программ по усовершенствованию качественных особенностей полученного в процессе трудовой деятельности опыта [5]. Сюда входит и обустройство рабочего места, и отсутствие разногласий между персоналом и руководством.

Современные условия развития общества привели к тому, что многие методы и приемы менеджмента, доказавшие свою результативность в коммерческом секторе, постепенно переносятся в практику управления образованием. Проявление внимания к интересам работников способствует удовлетворенности служащих, что отражается на результатах их деятельности.

Постоянные изменения в социальной и экономической среде определяют необходимость в модернизации системы образования, а отсюда появляется нестандартное мышление, поощрение работников, проявивших творческий подход к решению проблемы, создание единого информационного пространства, применение различных моделей эффективного функционирования организации.

Список источников:

1. Андрюхина Л.М. Технологии телеприсутствия – новая антропологическая платформа развития образования // Образование и наука. – 2014. – №8 (117). – С. 49-66.
2. Богомолова М.Н. Роль коммуникации в современном гражданском обществе [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2012. – №9. – URL: <http://human.snauka.ru/2012/09/1654> (дата обращения: 14.11.2016).
3. Вилер К. Без эффективной коммуникации нет эффективного управления / Перевод с англ. – Обнинск: Институт муниципального управления, 2013. – 56 с.
4. Голубкова Т.В., Рапопорт М. Модель комплекса маркетинговых коммуникаций для коммерческих предприятий в сфере неформального образования // Экономічний часопис-XXI. – 2016. – Т. 160. – №7-8. – С. 62-65.
5. Гудименко Г.В. Креатив в работе специалиста по рекламе // Экономические и гуманитарные науки. – 2012. – №4. – С. 133-136.
6. Жаров В.К., Таратухина Ю.В. Особенности функционирования информационно-образовательной среды современной высшей школы // Бизнес-информатика. – 2014. – №2 (28). – С. 44-50.
7. Железовская Г.И., Абрамова Н.В., Гудкова Е.Н. Креативное коммуникативное поведение как средство творческой самореализации личности обучающегося // Образование и наука. – 2015. – №4 (123). – С. 79-88.
8. Кудайбергенова Н.С. Описание неформальных управленческих практик – обязательная компетенция менеджеров // Управленческие науки. – 2016. – №1. – С. 82-93.
9. Прищеп И.И. Стереотипы восприятия в межкультурной коммуникации // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2015. – №1. – С. 51-53.
10. Романова С.А., Кирсанова А.С. Психологическое сопровождение как способ повышения адаптивности иностранных студентов к вузу // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2015. – №2. – С. 295-297.
11. Салихова Л.И. Проблемы бизнес-коммуникаций в глобальном мире // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2015. - №1 (11). - С. 362-364.
12. Щекотихина А.Ю. Современные задачи PR-специалистов во внутренних коммуникациях // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2016. – №4. – С. 65-68.

Дёмин Д.В.

**РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ
МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНОВ
И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

Demin D.V.

**THE ROLE OF THE STATE SUPPORT IN THE DEVELOPMENT OF SMALL
BUSINESS IN THE ECONOMY OF REGIONS AND MUNICIPAL MANAGEMENT**

*Дёмин Денис Валерьевич**, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: galinagudimenko@yandex.ru

*Demin Denis Valerjevich; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: galinagudimenko@yandex.ru*

Малый бизнес играет огромную роль для стабильного и благополучного развития стран. В статье анализируются причины сокращения малого бизнеса, рассматриваются административные и экономические возможности, которые служат важным фактором в развитии малого предпринимательства в регионах.

The small-scale business plays an important role for stable and successful development of the countries. The reasons of small-scale business reduction are analyzed, administrative and economic possibilities which serve as an important factor in the development of small business in the regions are considered in the article.

Ключевые слова: государственное управление, малый бизнес, государственные программы, экономика регионов.

Keywords: public administration, small-scale business, government programs, the economy of the regions.

Во всех государствах развитию малого предпринимательства уделяется огромное внимание на всех уровнях власти. Это обусловлено пониманием важнейшей социально-экономической значимости малого и среднего предпринимательства для стабильного и благополучного развития стран. Имеющий глубокие корни в экономической истории нашей страны малый и средний бизнес сегодня не используется в полной мере как в увеличении объемов производства, так и в повышении его эффективности и сбалансированности.

На российском рынке необходимо создать льготные условия для предприятий, ориентированных на производство и выпуск новой высокотехнологической продукции, разработать дотационные схемы на приобретение и воспроизводство технологических процессов, основанных на внедрениях современных производственных фондов, систем оплаты и

* Научный руководитель Гудименко Галина Валерьевна, д.э.н., профессор

стимулирования труда, диверсификации коммерческих усилий и т.д. Попытки формирования благополучной среды для развития малого и среднего бизнеса в России предпринимались неоднократно и предпринимаются сегодня. Однако положительных результатов в данной сфере не наблюдается.

Сегодня государству не удаётся сохранить существующее количество малых и средних предприятий. За прошедший 2016 год отечественные предприниматели столкнулись с массой трудностей: девальвация рубля, падение потребительского спроса и рост ставок по кредитам, – которые заметно проредили и без того сокращающееся число компаний. Новые предприниматели, в свою очередь, регистрироваться не спешили – слишком неопределенной была и по-прежнему остаётся ситуация на российском рынке.

По подсчетам Федеральной налоговой службы РФ, в 2016 году общее число компаний, работающих в России, сократилось с 4,82 до 4,55 млн юридических лиц, а число ликвидированных компаний, т.е. фирм, вычеркнутых из Единого государственного реестра юридических лиц за последние пять лет, возросло с 4,46 млн до 5,22 млн юридических лиц. По данным Росстата, за прошедший год в стране начало работать 458,7 тыс. новых компаний, что на 3,8%, меньше, чем открылось в прошлом году, однако это всё же больше показателей 2014 года. Наибольшее число предпринимателей создают бизнес в сфере оптовой торговли, строительстве и в секторе недвижимости и аренды. Как правило, это частные российские предприятия, однако на территории страны регистрируют свой бизнес и иностранцы – таковых за год появилось 9,7 тыс. [8]. Малых и средних предприятий создаётся значительно меньше, чем ликвидируется. Основные причины прекращения деятельности индивидуальных предпринимателей в 2016 г. следующие:

- 1) решение суда о прекращении права заниматься предпринимательской деятельностью – 102 случая;
- 2) решение суда о банкротстве – 12682 случая;
- 3) в принудительном порядке по решению суда – 352 случая;
- 4) в связи со смертью предпринимателя – 117307 случаев;
- 5) выдворение предпринимателя с территории РФ – 30443 случая;
- 6) принятие решения предпринимателем о прекращении деятельности – 5392503 случая [14].

Заккрытие индивидуальных фермерских хозяйств имеет такую же отрицательную динамику: каждый месяц закрывается примерно 1462 хозяйства. Это обусловлено в первую очередь высокой стоимостью комбикормов, трудностями с реализацией продукции, низкой прибылью. Острой проблемой остаётся проблема сбыта продукции и высокие затраты на сбыт.

Выделим некоторые из основных проблем развития малого предпринимательства:

- 1) более высокий по сравнению с крупными предприятиями уровень риска хозяйственной деятельности;

- 2) большая степень неустойчивости на рынке;
- 3) низкий уровень профессионализма работников;
- 4) недостаточная квалификация руководителей;
- 5) повышенная чувствительность к изменяющимся внешним условиям деятельности;
- 6) трудности с привлечением финансовых средств и кредитованием;
- 7) отсутствие ресурсной базы;
- 8) недостаточность капиталов, влекущая отсутствие склонности к инвестиционной деятельности.

Существующие программы государственной поддержки развития малого бизнеса направлены, в основном, на проблемы, возникающие в отрасли государственных приоритетов, инновационное развитие, решение социально-экономических проблем территорий. Реальная практика свидетельствует об отсутствии государственного интереса к малым предприятиям, занимающимся производством импортозамещающей продукции. Главной причиной этого является отсутствие системности при формировании управляющих структур и высокие бюджетные затраты на их содержание. В связи с этим необходимо создать единую структуру, способную предоставить предпринимателям различную информацию для решения их проблем.

Решением данной проблемы должна была стать Корпорация по развитию малого и среднего бизнеса, созданная в России по инициативе Президента РФ В.В. Путина. На её базе сконцентрированы все инструменты поддержки бизнеса: финансирование, юридическая, информационная, маркетинговая помощь [13].

Однако эта стратегия поддержки МСП не охватывает все малые предприятия, не координирует интересы предприятий с приоритетами развития экономики регионов и страны в целом.

Сложная экономическая ситуация последних лет затронула в основном малые и средние предприятия. Это вызвано, прежде всего, ограничением доступа малого бизнеса к финансовым средствам, санкционной политикой в отношении России, валютной турбулентностью, снижением потребительского спроса.

Падение спроса на продукцию малых предприятий также является огромной проблемой развития МСП. Решить эту проблему можно увеличением госзаказа и привлечением малого бизнеса в систему государственных корпораций. Только государство может гарантировать малому бизнесу привлекательные условия хозяйствования, доступ на рынок капиталов, защиту от недобросовестной конкуренции в рамках стратегического партнёрства. Рост малого предпринимательства должен привести к улучшению качества и уровня жизни населения страны, а способствовать этому, несомненно, должно государство [13].

Органы власти для эффективного решения внутренних проблем регионов должны результативно применять различные механизмы и способы стимулирования деятельности МСП, среди которых можно выделить

следующие:

1) финансовое и материальное стимулирование открытия новых предприятий, создания новых рабочих мест на действующих и вновь создаваемых МСП;

2) компенсирование материальных затрат на совершенствование производства и технологий, проведение исследовательских и проектных работ, повышение конкурентоспособности продуктов и услуг, обучение персонала, расширение или перебазирование предприятий, реорганизация системы управления и др.;

3) сокращение административных препятствий для развития малых предприятий, снижение административных барьеров, упрощение отчетности, гарантирование прав собственности и соблюдения условий договоров;

4) формирование и финансирование широкой сети структур поддержки и развития МСП (консультационные агентства, информационные и справочные службы, агентства по оказанию технической помощи, учебные центры, бизнес-инкубаторы, финансовые институты и др.);

5) создание системы общедоступных информационно-консультационных пунктов и баз данных (печатные, телефонные, электронные) по основным вопросам бизнеса: о пустующих земельных участках и помещениях, об обеспечении землеотвода, о льготной продаже земель под промышленное строительство, а также о сдаче в аренду (в т.ч. и на льготных условиях) пустующих земель и помещений для приоритетных видов МСП; по поиску финансовой поддержки для МСП и информированию возможных инвесторов о малых, динамично развивающихся предприятиях, изыскивающих возможности размещения своих акций; о возможностях взаимодействия малых средних и крупных промышленных предприятий; о поставках и закупках, интересующих малый бизнес, а также о возможностях получения государственных, региональных и частных заказов; о возможностях развития экспортных поставок малых предприятий как путём поиска внешнеторговых партнеров, так и с помощью консультирования и регулярного информирования о финансовых, правовых, таможенных и других особенностях проведения экспортных операций.

Государство должно быть заинтересовано в предоставлении льгот и преференций при покупке земли, сдаче недвижимости в аренду для малых и средних предприятий, деятельность которых направлена на удовлетворение общественных нужд, потребностей населения, развитие инфраструктуры территорий и улучшение уровня и качества жизни горожан; создании временных зон предпринимательской активности на депрессивных территориях, стимулируемое финансовыми и налоговыми льготами [5].

Использование местных административных и экономических возможностей (льготы по налогам, субсидии и компенсации, кредитные преимущества и другие преференции) служит особым фактором в развитии малого предпринимательства в регионах.

Важнейшим и необходимым условием эффективного встраивания

политики поддержки малого бизнеса в общую концепцию социально-экономического развития страны является разработка мероприятий по правовому, ресурсному и организационному обеспечению деятельности малого бизнеса как неотъемлемых элементов планов социально-экономического развития на региональном, городском и местном (муниципальном) уровнях.

Именно малые предприятия могут стать основой рыночных структур во многих отраслях, обеспечить перелив инвестиций в сферы наиболее эффективного приложения ресурсов и тем самым соединить процессы структурной экономической политики и формирование конкурентного рынка.

Список источников:

1. Алещенко В.В. Малый бизнес: пространственное развитие и приоритеты государственной политики // ЭКО. – 2014. – №11 (485). – С. 132-141.
2. Андрианова Т.С. Механизмы государственной поддержки малого и среднего бизнеса // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2015. – №1. – С. 140-144.
3. Воронкова И.Е., Апостолова В.А. Основные направления государственной поддержки субъектов малого предпринимательства // Экономическая среда. – 2016. – №2 (16). – С. 135-138.
4. Горовец Н.А. Влияние государственной поддержки на развитие малого и среднего предпринимательства в Крыму // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. – 2016. – Т.1. – №2 (68). – С. 26-34.
5. Гудименко Г.В., Баранова С.В., Губарева Л.И. Региональный аспект развития малого предпринимательства // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №1 (35). – С. 83-89.
6. Гудименко Г.В. Государственно-частное партнёрство как фактор развития инновационного предпринимательства (на примере Центрального Федерального округа РФ) // Успехи современной науки и образования. – 2017. – №2. – Том 3. – С. 24-28.
7. Елецкая Е.В. Проблемы и перспективы развития малого бизнеса в России // Экономическая среда. – 2016. – № 1 (15). – С. 169-172.
8. Есть кто живой? Насколько упала за год численность российского бизнеса [Электронный ресурс] // Новостной канал Newsland. – Режим доступа: <https://newsland.com/community/politic/content/est-kto-zhivoi-naskolko-upala-za-god-chislennost-rossiiskogo-biznesa/5733352>.
9. Ильминская С.А., Илюхина И.Б. Анализ состояния и перспективы развития малого бизнеса // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №1 (35). – С. 46-54.
10. Карпунина Е.К., Колесниченко Е.А., Якунина И.Н. Сравнительная характеристика форм поддержки малого бизнеса в России и за рубежом // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2014. – № 6 (57). – С. 109-118.
11. Кашникова Т.В. Программно-целевые методы повышения конкурентоспособности малого предпринимательства региона // Terra Economicus. – 2013. – Т. 11. – №4-3. – С. 188-191.
12. Курако О.А. Государственная поддержка малого бизнеса в Российской Федерации // Экономическая среда. – 2016. – № 4 (18). – С. 102-105.
13. Органам власти субъектов РФ [Электронный ресурс] // Официальный сайт Корпорации МСП. – Режим доступа: <http://corpmsp.ru/organam-vlasti-subektov-rf>.
14. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

Алексеева А.А., Кыштымова Е.А.

**АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРИБЫЛИ
ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Alekseeva A.A., Kyshtymova E.A.

**THE ANALYSIS OF FACTORS OF QUALITY IMPROVEMENT OF PROFIT
AT ADMINISTRATIVE DECISION MAKING**

Алексеева Анна Александровна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 302028, РФ, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А;
e-mail: ania.annaalexseeva@yandex.ru

Alekseeva Anna Aleksandrovna; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: ania.annaalexseeva@yandex.ru

Кыштымова Евгения Александровна, кандидат экономических наук, доцент; ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», 302019, РФ, г. Орел, ул. Генерала Родина, д. 69;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

Kyshtymova Evgeniya Aleksandrovna, candidate of economic sciences, associated professor; Orel State Agrarian University; 69 Generala Rodina Street, Orel 302019, Russian Federation;
e-mail: rosa-13@yandex.ru

В данной статье представлен анализ факторов повышения качества прибыли. Для принятия финансовыми менеджерами грамотного управленческого решения и проведения прогноза будущих финансовых результатов посредством сравнения деятельности разных предприятий используют оценку качества прибыли. Анализ качества прибыли представляет собой важную процедуру, включающую оценку факторов, формирующих прибыль как показатель эффективности предприятия.

In the article the analysis of the factors of quality improvement of profit is presented. To make competent administrative decision and carry out the forecast of the future financial results by means of comparison of activity of the different enterprises, financial managers use estimation of profit quality. The analysis of profit quality is an important procedure including estimation of factors forming profit as an indicator of the enterprise efficiency.

Ключевые слова: слова: качество, качество прибыли, анализ качества.

Keywords: quality, profit quality, quality analysis.

В настоящее время в условиях неустойчивого, постоянно трансформирующегося рынка, в котором конкурентоспособность и выживаемость организации выходят на первый план, правильная и эффективная политика ведения финансово-хозяйственной деятельности становится основой управления [2].

Финансовым результатом хозяйственной деятельности организации является прибыль или убыток [2]. Сущность и необходимость экономического анализа состоят в сравнении результатов хозяйственной деятельности организации прошлого периода с текущими фактическими результатами отчетного периода, который характеризуется прибылью или убытком. Прибыль

является одним из важнейших показателей, формирующихся под влиянием многих факторов, которые могут изменять ее размер либо в положительную, либо в отрицательную сторону [10].

Ряд факторов невозможно четко ограничить, поскольку каждая организация одновременно является как субъектом, так и объектом экономических отношений в процессе своей деятельности. Все факторы, влияющие на изменение качества прибыли для целей оценки, делятся на внутренние и внешние [11].

Для принятия руководством обоснованного управленческого решения и проведения прогноза будущих финансовых результатов посредством сравнения деятельности разных организаций используют оценку качества прибыли. При этом к объектам анализа относятся все этапы формирования финансовых результатов хозяйственной деятельности организаций с учетом интересов различных категорий пользователей. Инвесторы рассматривают прибыль до выплаты процентов и налогов и оценивают ее величину как источник возмещения экономических затрат. Государство интересуется прибылью до налогообложения как основа налогооблагаемой прибыли и источник уплаты налога на прибыль.

Практическая значимость результатов анализа качества прибыли заключается в объективной оценке ее формирования как показателя эффективности хозяйствования и управления, источника собственного финансирования расширенного воспроизводства организации, а также источника материального стимулирования, что позволяет соотнести полученные финансовые результаты с качеством управления организацией [12].

Исчисленный уровень качества прибыли показывает, насколько достигнутый уровень является устойчивым, а также степень эффективного использования хозяйственных ресурсов, так как бизнес считается рискованным, если нет определенной стабильности хозяйственной деятельности.

Анализ качества прибыли осуществляется с использованием различных экономических приемов. Показателями, характеризующими качество прибыли, являются устойчивость по времени и адекватность оценки [13].

Оценочным показателем является рентабельность продаж, так как на абсолютные величины прибыльности сильное негативное влияние оказывают инфляционные процессы. От масштаба деятельности организации зависит сумма прибыли, ее изменение в динамике и за определенный период.

К показателям, характеризующим качество прибыли, относится также структура прибыли [3]. В частности, наличие значительного удельного веса в прибыли до налогообложения прочих финансовых результатов свидетельствует о низком качестве прибыли, сформированной за счет случайных источников и имеющей неустойчивый характер [4]. Такой факт характеризует неэффективность управления организацией, так как при неумении получить

достаточную прибыль за счет основной деятельности руководство организации начинает искать прочие возможности. Например, осуществляет передачу имущества в аренду или его продажу.

Высокое качество прибыли характеризуется увеличением объема выпуска продукции от основного вида деятельности, снижением уровня затрат, а низкое качество – ростом цен на продукцию без увеличения ее выпуска и продажи в натуральных измерителях. Качество прибыли в ряде источников понимается как обобщенная характеристика структуры источников формирования прибыли [14]. Снижение себестоимости продукции является одним из главных факторов изменения качества прибыли [15].

На качество прибыли оказывают влияние и другие факторы, такие как:

- процентная ставка по кредитам (чем она ниже, тем выше качество прибыли);
- состояние расчетов с кредиторами (чем меньше отношение просроченной кредиторской задолженности к общей величине этой задолженности, тем выше качество прибыли) [16];
- уровень рентабельности продаж (отношения чистой прибыли к объему реализации) – повышение рентабельности продаж свидетельствует о высоком качестве прибыли;
- коэффициент достаточности прибыли – если организация имеет рентабельность выше отраслевой, то качество прибыли высокое;
- структура рентабельности по видам продукции – повышение доли высокорентабельных изделий свидетельствует о высоком качестве прибыли [18].

Аналитические операции, связанные с группировкой издержек на постоянные и переменные, способствуют определению порога безубыточности. Если порог безубыточности ниже данной границы, то организация рискует остаться банкротом при неблагоприятных условиях [5].

Анализируя границу безубыточности, можно выявить объем производства (продаж) продукции, посредством которого организация получает прибыль. На практике проводят как ретроспективный, так и перспективный анализ безубыточности. Данные вида анализа позволяют обосновать план выпуска и реализации продукции [6]. Помимо этого анализируется конъюнктура рынка и потребности организации в материальных и финансовых ресурсах.

Выделяют также внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на качество и размер прибыли организации [7]. Внутренние факторы – факторы, которые оказывают влияние на размер прибыли организации через увеличение объема выпуска и реализации продукции, развитие качества продукции, повышение отпускных цен и снижение издержек производства и сбыта продукции (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы, влияющие на качество прибыли организации

Наибольшее влияние на качество прибыли, помимо всего прочего, оказывает структура издержек. Как показывает практика, организации, имеющие высокий уровень постоянных издержек, более подвержены коммерческим рискам. Это связано с тем, что постоянные издержки трудно контролировать при быстро меняющихся условиях в экономической сфере. На стабильность прибыли особое влияние оказывает высокий уровень переменных затрат по отношению к совокупным доходам, так как они более управляемы, чем постоянные затраты [8].

Таким образом, данные факторы оказывают на прибыль не прямое воздействие, а косвенное через себестоимость продукции и объемы ее реализации [10].

Все вышеперечисленные факторы находятся в тесной взаимосвязи в процессе производственной деятельности организации [17]. Весомое влияние на себестоимость продукции, а соответственно и прибыли, оказывает рациональный расход материальных ресурсов, ведь их количество в составе себестоимости колеблется от 50 до 80%.

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод, что при оценке качества прибыли организации нужно исследовать совокупность всех факторов, которые оказывают влияние на ее формирование. Анализ качества прибыли представляет собой важную процедуру, включающую оценку факторов, формирующих прибыль как показатель эффективности предприятия. Посредством анализа также выявляется зависимость уровня финансовых результатов и качества управленческой деятельности организации.

Список источников:

1. Гончаров П.В., Лытнева Н.А. Аналитические возможности бухгалтерской (финансовой) отчетности в управлении инновационно-инвестиционной деятельностью предприятий АПК // *Фундаментальные исследования*. - 2015. - №2. - Часть 5. - С. 1017-1022.

2. Ершова И.Г. Региональное управление экономикой: монография / И.Г. Ершова, Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева и др. – Воронеж: Научная книга, 2010. - 212 с.

3. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Стратегический анализ как метод формирования информационно-аналитического обеспечения прогнозирования элементов собственного капитала // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2014. - №2 (10). - С. 95-100.
4. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Развитие информативности отчета о финансовых результатах для анализа прибыльности организаций в условиях перехода к МСФО // Вестник ОрелГИЭТ. - 2015. - №1 (31). - С. 64 -69.
5. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Концепция развития учетного обеспечения управления прибылью предприятий малого бизнеса // Вестник ОрелГАУ. - 2012. - №3 (36). - С. 46-51.
6. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Концепция бухгалтерского управленческого учета как информационная система в управлении прибылью коммерческой организацией // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. – 2012. - №3. – С. 7-15.
7. Казакова Н.А., Французова И.И., Наседкина Т.И. Анализ факторов формирования инновационной модели развития региональной экономики: российский и мировой опыт // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – №3. – С. 56-61.
8. Лытнева Н.А. Модели стратегического менеджмента в управлении затратами организаций. – Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2009. - 249 с.
9. Лытнева Н.А. Управление системными изменениями // Вестник ОрелГИЭТ. - 2008. - №4 (6). - С. 72-83.
10. Лытнева Н.А. Современные модели оценки доходности в условиях развития региональной экономики. Монография. - Орел: Печатный двор, Издательство ОрелГИЭТ, 2009. - 65 с.
11. Лытнева Н.А. Развитие малого и среднего предпринимательства в условиях экономического кризиса: монография. - Орёл: Издательство ОрелГИЭТ, ИП Приходько, 2009. -186 с.
12. Лытнева Н.А. Методология концепции учета, анализа и аудита собственного капитала: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. - 584 с.
13. Лытнева Н.А., Комаревцева О.О. Алгоритм финансово-инвестиционной оценки муниципального образования для исследования эффективности экономических систем // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - №11-2. - С. 290-295.
14. Лытнева Н.А., Кыштымова Е.А. Методика оценки и прогнозирования чистых активов коммерческих предприятий по данным бухгалтерской (финансовой) отчетности // Фундаментальные исследования. - 2015. - №4. - С. 218-223.
15. Паршутина И.Г., Анурина Т.М., Щекотихина Д.А. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // Инновационный вестник регион. - 2012. - №3. – С. 28-34.
16. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. - 2012. - №9. - С. 30-35.
17. Пьянова Н.В., Лытнева Н.А. Концептуальные направления развития инновационных способов оценки денежных потоков в механизме управления предприятиями малого и среднего бизнеса // Вестник ОрелГИЭТ. - 2013. - №1 (23). - С. 61-69.
18. Семенов С.Г., Лытнева Н.А. Управление формированием и использованием чистой прибыли организаций с аффилированными лицами // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2010. - №2. -С. 60-65.

УДК 658.14/17:[005:334.71]

Лытнева Н.А., Полянин А.В., Богомолова М.Б.

**АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Lytneva N.A., Polyanin A.V., Bogomolova M.B.

**THE ANALYSIS OF FINANCIAL AND ECONOMIC ACTIVITY
IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISE MANAGEMENT**

Лытнева Наталья Алексеевна, доктор экономических наук, профессор; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Lytneva Natalia Alekseevna, doctor of economic sciences, professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru

Полянин Андрей Витальевич, доктор экономических наук, профессор; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А
e-mail: polyanin.andrei@yandex.ru

Polyanin Andrey Vitaljevich, doctor of economic sciences, professor; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: polyanin.andrei@yandex.ru

Богомолова Маргарита Борисовна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А;
e-mail: rita.milkh@mail.ru

Bogomolova Margarita Borisovna; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: rita.milkh@mail.ru

В условиях, когда доминирующим субъектом хозяйственных отношений выступает предприятие, вопрос эффективности его деятельности становится актуальным. Финансово-экономический анализ – это необходимое условие организации эффективной деятельности предприятия. Данный анализ способствует выявлению связей между отдельными объектами управления, правильному обоснованию цели и отбору эффективного варианта решения. В процессе принятия решения анализ уменьшает неопределенность исходной ситуации и риск, связанный с выбором правильного решения. В данной статье проведен финансово-экономический анализ на основе данных бухгалтерского баланса и финансовой отчетности МУП «Теплогаз».

Under conditions when the enterprise acts as the dominating subject of economic relations, the question of its activity efficiency becomes actual. Financial and economic analysis is a necessary condition of effective activity of the enterprise. The analysis promotes revealing the relationship between separate management objects, correct substantiation of the purpose and selection of effective variant of the decision. In the course of decision-making the analysis reduces uncertainty of initial situation and the risk connected with the choice of the correct decision. In the article financial and economic analysis is carried out on the basis of the data of balance sheet and financial statement of MUP "Teplogaz".

Ключевые слова: финансово-экономический анализ, платежеспособность, ликвидность, финансовая устойчивость. *Keywords:* financial and economic analysis, solvency, liquidity, financial stability.

Эффективность функционирования предприятия определяется организацией деятельности, планированием, производительностью ресурсов, выбором оптимальной стратегии, а также неотъемлемой и важной частью является анализ финансово-экономической деятельности [12]. Он определяет степень эффективности работы предприятия, и на основе собранной информации руководство принимает правильное управленческое решение [11].

Без оценки финансово-экономического состояния предприятия невозможно принятие обоснованных решений по таким вопросам, как привлечение заемных средств, распределение чистой прибыли, выбор направлений операционной и инвестиционной деятельности, планирование темпов развития и др. [1]. Проведем анализ имущественного положения на основе данных МУП «Теплогаз».

Индекс потребительских цен по Орловской области на январь-март 2017 г. – 100,9 [4]. В таблице 1 представлены основные показатели имущественного положения предприятия в действующих и в сопоставимых ценах. Так как индекс потребительских цен составил 100,9%, то разница в действующих и сопоставимых ценах малозначительна. Исходя из рассчитанных данных, можно сделать вывод о том, что большинство имущественных показателей в целом улучшилось. Выручка от реализации продукции выросла на 1697 тыс. руб., или на 20,6%. Темп прироста валовой продукции по себестоимости (5,3%) меньше, чем у выручки на 15,3%, это означает, что прибыль предприятия возросла, т.к. сумма издержек увеличилась незначительно относительно выручки. Существенное увеличение произошло в среднегодовой стоимости имущества - на 3902 тыс. руб., или на 78%, и она составила 8907 тыс. руб., при этом собственный капитал увеличился в 9,7 раза, т.е. на 1758 тыс. руб. Однако среднегодовая стоимость основных средств уменьшилась на 16,5 тыс. руб., или на 5,3%, и стоимость запасов уменьшилась на 4 тыс. руб., т.е. на 4,4%. Данная ситуация, всё-таки являющаяся негативной тенденцией, незначительно отразилась на других показателях.

Проанализируем показатели финансово-хозяйственной деятельности МУП «Теплогаз». В таблице 2 представлены доходы и расходы по обычной деятельности предприятия, доходы от прочей деятельности отсутствуют. За анализируемый период возьмем 2013-2015 гг.

За три года выручка от продажи товаров, продукции, работ и услуг увеличилась с 7537 тыс. руб. до 9917 тыс. руб., т.е. на 31,58%. При этом прибыль от продаж с 992 тыс. руб. увеличилась до 2481 тыс. руб., т.е. в 2,5 раза. Темп роста прибыли от продаж больше, чем у выручки, это говорит о снижении издержек. В общем, увеличение выручки и увеличение прибыли является положительной тенденцией.

Себестоимость проданных товаров за анализируемый период увеличилась с 6545 тыс. руб. до 7436 тыс. руб. (13,61%).

Таблица 1 – Показатели имущественного положения МУП «Теплогаз».

Показатели	Прошлый период, тыс. руб.	Отчетный период, тыс. руб.		Отклонение, тыс. руб.		Темп роста, %	
		в действующих ценах	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах	в действующих ценах	в сопоставимых ценах
Выручка от реализации продукции	8220	9917	9829	1697	1609	120,6	119,6
Валовая продукция по себестоимости	7059	7436	7370	377	311	105,3	104,4
Среднегодовая стоимость имущества предприятия	5 005	8 907	8828	3902	3823	178,0	176,4
В том числе собственный капитал	201,5	1959	1942	1758	1740	в 9,7 раз	в 9,6 раз
Среднегодовая стоимость основных средств	308,5	292	289	-16,5	-19	94,7	93,8
Стоимость запасов	68	65	64	-3	-4	95,6	94,7

Таблица 2 – Показатели финансово-хозяйственной деятельности МУП «Теплогаз».

Наименование показателя	Годы			Темп роста (снижения), %
	2013	2014	2015	
Доходы и расходы от обычной деятельности				
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг	7537	8220	9917	131,58
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	6545	7059	7436	113,61
Валовая прибыль	992	1161	2481	2,5 раза
Коммерческие и управленческие расходы				
Прибыль (убыток) от продаж	992	1161	2481	2,5 раза
Прочие доходы и расходы				
Прочие расходы	66	34	93	140,91
Прибыль (убыток) до налогообложения	926	1127	2388	2,57 раза
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	926	1127	2388	2,57 раза
Уровень рентабельности (убыточности)	0,12	0,14	0,24	x

Валовая прибыль равна прибыли от продаж, это означает, что все три года предприятие не имело коммерческих и управленческих расходов.

Как было сказано выше, прочих доходов предприятие не имеет, зато имеет прочие расходы. В 2013 году они составили 66 тыс. руб., в 2014 году снизились до 34 тыс. руб. и в 2015 году резко увеличились до 93 тыс. руб. В общей сложности темп прироста прочих расходов составил 40% за анализируемый период. Прочими расходами могли стать расходы, связанные с продажей, выбытием и прочим списанием основных средств и иных активов, отличных от денежных средств (кроме иностранной валюты), товаров, продукции; штрафы, пени, неустойки за нарушение условий договоров;

возмещение причиненных организацией убытков [6]; сумма уценки активов и прочее.

Прибыль до налогообложения в 2013 году составила 926 тыс. руб., в 2014 году 1127 тыс. руб., в 2015 году – 2388 тыс. руб. Она равна чистой прибыли (предприятие применяет УСН), т.е. за весь анализируемый период чистая прибыль увеличилась в 2,6 раза. Увеличение этого показателя говорит о хорошей работе предприятия и, соответственно, является положительной тенденцией [2]. Увеличение уровня рентабельности является положительной тенденцией для предприятия [3].

Следующим шагом в проведении анализа деятельности МУП «Теплогаз» является экспресс-анализ финансового состояния, он представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Экспресс-анализ финансового состояния МУП «Теплогаз».

Коэффициенты	2013	2014	2015
Исходные данные			
1. Краткосрочные долговые обязательства (текущие пассивы), тыс. руб.	4 041	5 566	8 330
2. Денежные средства и кратковременные фин. вложения, тыс. руб.	125	42	42
3. Дебиторская задолженность (Дз), тыс. руб.	3 126	5 927	11 086
4. Оборотные активы, тыс. руб.	3 356	6 037	11 193
5. Собственный капитал, тыс. руб.	- 362	765	3 153
6. Основной капитал, тыс. руб.	323	294	290
7. Долгосрочные обязательства, тыс. руб.	-	-	-
Коэффициенты:			
абсолютной ликвидности (Кал.) (норм.зн. Кал >0,2)	0,031	0,008	0,005
быстрой ликвидности (Кб.л.) (норм.зн. Кбл >0,7)	0,774	1,065	1,331
текущей ликвидности (Кт.л.) (норм.зн. >2)	1,604	2,149	1,331
обеспеченности собственным оборотным капиталом (норм.зн. Кок=0,1)	-0,204	0,078	0,256
восстановления платежеспособности (норм.зн. Квп>1)	0,902	1,211	0,461
утраты платежеспособности (норм.зн. Куп=1)	0,852	1,143	0,563

Первый рассмотренный нами показатель – коэффициент абсолютной ликвидности. Это финансовый коэффициент, который равен отношению денежных средств и краткосрочных финансовых вложений к краткосрочным обязательствам. Считают, что значение коэффициента должно быть не менее 0,2, т. е. каждый день потенциально может быть оплачено 20% срочных обязательств. Он показывает, какую часть краткосрочной задолженности предприятие может погасить в ближайшее время. Таким образом, в 2013 году коэффициент абсолютной ликвидности составил 0,031, в 2014 году – 0,008, в 2015 году – 0,005. Все три года показатель был меньше, чем рекомендуемый. Из этого следует, что предприятие неспособно погасить свои текущие обязательства за счет ликвидных оборотных активов.

Следующий показатель – коэффициент быстрой ликвидности. Он отражает способность компании погашать свои текущие обязательства в случае возникновения сложностей с реализацией продукции. Приемлемое

значение для данного показателя – $K_{бл} > 0,7$. В 2013 году этот показатель был равен 0,774, в 2014 и в 2015 гг. – 1,065 и 1,331 соответственно. Это говорит о том, что финансовое состояние предприятия в течение анализируемого периода становилось более устойчивым.

Показатель текущей ликвидности также называют коэффициентом покрытия. Он отражает способность компании погашать текущие (краткосрочные) обязательства за счёт только оборотных активов. Чем показатель больше, тем лучше платёжеспособность предприятия. Однако если коэффициент превышает значение 3, то это может говорить о нерациональной структуре капитала. Если показатель меньше 1, это говорит о высоком финансовом риске, связанном с тем, что предприятие не в состоянии стабильно оплачивать текущие счета. МУП «Теплогаз» весь анализируемый период показывал приемлемый результат. Показатели за 2013, 2014, 2015 годы были соответственно равны 1,604, 2,149 и 1,331.

Коэффициент обеспеченности собственным оборотным капиталом показывает, насколько компания способна профинансировать свою текущую деятельность. Этот показатель имеет практически такую же значимость, как и коэффициент текущей ликвидности. В 2013 году значение коэффициента было равно -0,204. Отрицательное значение означает формирование всей суммы оборотных средств, а в некоторых случаях даже части внеоборотных активов за счет заемных источников. В данной ситуации финансовая устойчивость предприятия будет крайне мала. Нормальным значением коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами принят показатель в 0,1 (или 10%). В 2014 году показатель был равен 0,078. Это говорит о том, что большая часть оборотных активов сформирована из кредитов и других форм заемных средств. В 2015 году коэффициент равен 0,256, это соответствует норме.

Коэффициент восстановления платёжеспособности показывает возможность восстановления нормальной текущей ликвидности предприятия в течение 6 месяцев после отчетной даты. В 2013 году он составил 0,902. Значение менее 1 показывает, что у предприятия в ближайшее время нет реальной возможности восстановить платёжеспособность. В 2014 году показатель равен 1,211, это говорит о наличии реальной возможности у предприятия восстановить свою платёжеспособность в течение следующих 6 месяцев. В 2015 году коэффициент снижается вновь до неприемлемого значения – 0,461.

Последний показатель – коэффициент утраты платёжеспособности. Он показывает вероятность ухудшения показателя текущей ликвидности предприятия в течение следующих 3 месяцев после отчетной даты.

В 2013 году он был равен 0,852 (< 1), это свидетельствует о наличии реальной угрозы для предприятия утратить платёжеспособность, это критическое значение. В 2014 году показатель равен 1,143, это свидетельствует о наличии реальной возможности у предприятия не утратить платёжеспособность. В 2015 году показатель составил 0,563, это самое

критическое состояние данного коэффициента за весь анализируемый период.

Проведем анализ показателей платежеспособности и финансовой устойчивости МУП «Теплогаз». Данные для анализа представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели платежеспособности и финансовой устойчивости МУП «Теплогаз».

Показатель	На конец 2013 г.	На конец 2014 г.	На конец 2015 г.
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,031	0,008	0,005
Коэффициент текущей ликвидности	0,830	1,085	1,344
Доля оборотных средств в активах	0,912	0,954	0,975
Доля собственных оборотных средств в их общей сумме	-0,204	0,078	0,256
Доля запасов в оборотных активах	0,031	0,011	0,006
Мобильность собственного оборотного капитала	-0,182	0,089	0,015
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	-11,163	7,276	2,642
Коэффициент обеспеченности собственным оборотным капиталом	-0,204	0,078	0,256
Маневренность собственного оборотного капитала	1,892	0,616	0,908
Доля текущих обязательств в итоге баланса	1,098	0,879	0,725
Доля заемного капитала в итоге баланса	1,098	0,879	0,725
Коэффициент финансовой устойчивости	-0,186	0,074	0,249

Коэффициенты абсолютной и текущей ликвидности были нами рассмотрены на предыдущем этапе анализа деятельности предприятия.

Доля оборотных средств в активах показывает чистое отношение текущих затрат к хозяйственным средствам, активам. В 2013 году этот показатель составил 0,912, т.е. 91,2%, в 2014 году – 0,954 (95,4%), в 2015 году – 0,975 (97,5%).

Доля собственных оборотных средств в их общей сумме. Собственные оборотные средства, или рабочий капитал, – это сумма, на которую оборотные активы организации превышают ее краткосрочные обязательства. Данный показатель используется для оценки возможности предприятия рассчитаться по краткосрочным обязательствам, реализовав все свои оборотные активы. Собственные оборотные средства определяют степень платежеспособности и финансовой устойчивости организации. В 2013 году этот показатель был отрицательным -0,204, это негативная тенденция, т.е. предприятие являлось неплатежеспособным и финансово неустойчивым, в 2014 году показатель улучшился и был равен 0,078, в 2015 году составил 0,256, таким образом ситуация стабилизировалась и оборотные активы стали превышать краткосрочные обязательства.

Доля запасов в оборотных активах с каждым годом уменьшалась, в 2013 году она составила 0,031, в 2014 году была равна 0,011, в 2015 году равна 0,006.

Мобильность собственного оборотного капитала показывает, какая часть собственного оборотного капитала находится в обороте, т.е. в той форме, которая позволяет свободно маневрировать этими средствами, а какая –

капитализирована. Значение данного коэффициента должен быть достаточно высоким, чтобы обеспечить гибкость в использовании собственных средств предприятия. Нормативное значение показателя – 0,4-0,6. На предприятии МУП «Теплогаз» за анализируемый период эти показатели были равны -0,182, 0,089 и 0,015 соответственно. Таким образом, в первый год показатель находился далеко от нормы, так как был отрицательным. Это означало, что в этот год в организации не было собственного оборотного капитала, все оборотные активы сформированы за счет заемных средств. В остальной период показатели улучшились, но находились далеко от нормы.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств характеризует финансовую устойчивость предприятия. Показывает, сколько заемных средств приходится на единицу собственного капитала [8]. В 2013 году он был отрицательным и равнялся -11,163, это означает, что на предприятии отсутствовал собственный капитал. В 2014 году на единицу собственного капитала приходилось 7,276 руб., в 2015 году – 2,642 руб.

Коэффициент обеспеченности собственным оборотным капиталом показывает, достаточно ли у организации собственных средств для финансирования текущей деятельности [5]. В 2013 году показатель равен -0,204, т.е. собственный капитал отсутствовал. В 2014-2015 гг. показатель был равен 0,078 и 0,256 соответственно. Нормальное значение коэффициента должно составлять не менее 0,1. То есть к концу анализируемого периода этот показатель стал соответствовать норме.

Маневренность собственного оборотного капитала показывает финансовую устойчивость и отражает долю собственных средств, используемых для финансирования деятельности предприятия. В 2013-2015 гг. показатели были равны 1,892, 0,616 и 0,908. Это означает, что предприятие финансово зависимо и имеет высокий риск неплатежеспособности [7].

Доля текущих обязательств и доля заемного капитала в итоге баланса равны, т.к. долгосрочные обязательства на предприятии отсутствуют. За анализируемый период показатель снижался и был равен 1,098, 0,879 и 0,725. Снижение показателя – это благоприятная тенденция.

Последний показатель – это коэффициент финансовой устойчивости. В 2013 году он составил -0,186, в 2014 году – 0,074, в 2015 году – 0,249. Коэффициент финансовой устойчивости показывает, какая доля предприятия финансируется устойчивыми источниками. Другими словами, размер доли источников финансирования, которые могут быть использованы в долгосрочной перспективе. Нормальным принято значение в 0.8-0.9. На предприятии показатель ниже 0.8, это говорит о слабой финансовой устойчивости предприятия. Но так как на протяжении анализируемого периода показатель повышался, то в перспективе предприятие имеет благоприятную тенденцию [9].

Таким образом, за анализируемый период показатель чистой прибыли увеличивается, что говорит об эффективной работе предприятия. Многие показатели за 2013-2015 гг. направлены на приближение к норме или уже

пришли к рекомендуемым значениям. Тем не менее, в настоящее время МУП «Теплогаз» имеет низкий уровень финансовой устойчивости из-за преобладания доли заемного капитала в структуре пассива.

Список источников:

1. Баскакова О.В., Сейко Л.Ф. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс]: учебник. – М.: Дашков и К, 2015. – 370 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52260.html>.
2. Боброва Е.А., Кыштымова Е.А. Управление затратами в системе стратегического менеджмента организаций АПК // Стратегия развития учетно-аналитических и контрольных систем в механизме управления современными бизнес-процессами коммерческих организаций. Международный экономический форум «Бакановские чтения» (Орел, 26 ноября 2014 г.): сборник научных трудов / под общ. ред. Н.А. Лытневой. Орел: Издательство ОрелГИЭТ, 2015. – С. 111-114.
3. Богданова В.А., Кыштымова Е.А. Анализ среды фирмы как важнейший этап стратегического менеджмента/ Современные концепции учета, анализа и аудита в развитии предпринимательства: Международный экономический форум «Бакановские чтения» (Орел, 26 ноября 2015 г.): сборник научных трудов / под общ. ред. Н.А. Лытневой. – Орел.: Издательство ОрелГИЭТ, 2016. – С. 79-83.
3. Индекс потребительских цен [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://orel.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/orel/ru/statistics/indicators/.
5. Казакова Н.А. Финансовый анализ. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2015. – 539 с.
6. Кыштымова Е.А., Боброва Е.А. Формирование информации по затратам на производство для калькулирования себестоимости // Аудиторские ведомости. - 2014. - №4. - С. 12-36.
7. Кыштымова Е.А. Принципы аналитической оценки собственного капитала с иностранными инвестициями // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной научно-практической конференции (27 января 2016 г.) / под общ. ред. д.э.н. А.В. Полянина. - Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С. 242-244.
8. Кыштымова Е.А. Методологические подходы к формированию учетно-аналитических подсистем для управления инвестированным капиталом предприятий // Фундаментальные исследования. - 2016. - №2-1. - С. 169-174.
9. Паршутина И.Г., Анурина Т.М., Щекотихина Д.А. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // Инновационный вестник регион. - 2012. - №3. – С. 28-34.
10. Приказ Минфина России №33н от 06.05.1999 (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99".
11. Рудакова О.В., Полянин А.В. Благополучие населения как индикатор социальной эффективности государственного управления // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: материалы межрегиональной научно-практической конференции (27 января 2016 г.) / под общ. ред. д.э.н. А.В. Полянина. - Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. - С. 117-122.
12. Суровнева А.А., Полянин А.В., Головина Т.А. Особенности менеджмента некоммерческих организаций // Труд и социальные отношения. – 2017. - №4. – С. 33-38.

Банин С.Н., Грачев Р.Н.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ИМУЩЕСТВОМ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Banin S.N., Grachev R.N.

**CONCEPTUAL APPROACHES TO THE EFFICIENCY ESTIMATION
OF FIXED ASSETS IN THE PROPERTY MANAGEMENT SYSTEM
OF INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Банин Сергей Николаевич, аспирант; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А
e-mail: zaoexpert@mail.ru

Banin Sergey Nikolaevich; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: zaoexpert@mail.ru

Грачев Роман Николаевич*; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А;
e-mail: roman.gra4ev2013@yandex.ru

Grachev Roman Nikolaevich; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: roman.gra4ev2013@yandex.ru

Оценка основных средств привлекает все больше внимания в условиях экономической нестабильности деятельности организаций, поскольку они являются одним из важнейших компонентов производства каждой организации. Их состояние и эффективное использование влияют на конечный результат деятельности организации, в связи с чем необходим всесторонний анализ объектов основных средств. Организация анализа основных средств способствует эффективному использованию машин, оборудования и производственных площадей. В статье рассмотрена необходимость и методика анализа основных средств, способствующая формированию результатов анализа. Основные средства организации должны способствовать сбережению необходимых объемов запасов для получения максимальной прибыли. Для этого необходимо держать в резерве нужный объем основных средств и выбор правильной политики начисления амортизации. Именно эффективное управление на основе

Estimation of fixed assets attracts more and more attention under conditions of economic instability of organizations activity as they are one of the major production components of each organization. Their state and effective use influence the final result of organization activity. That is why the all-round analysis of the objects of fixed assets is necessary. The analysis of fixed assets promotes effective use of machines, equipment and production spaces. The necessity of fixed assets analysis and its technique favouring the analysis results is considered in the article. Fixed assets of the organisation should promote saving of necessary stocks volumes to get the maximum profit. For this purpose it is necessary to keep the necessary volume of fixed assets and choice of correct policy of amortization charge in reserve. Efficient control on the basis of the efficiency analysis of all resources use provides integration of all economic processes at the enterprise and strengthens its adaptability and competitiveness.

* Научный руководитель Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор

проведенного анализа эффективности использования всех ресурсов обеспечивает интеграцию всех экономических процессов на предприятии, усиливает его адаптивность и конкурентоспособность.

Ключевые слова: основные средства, анализ, методика, эффективность, внеоборотные активы, состав, фондоотдача.

Keywords: fixed assets, analysis, technique, efficiency, non-circulating assets, structure, yield of capital investments.

Проведенное исследование свидетельствует о том, что категория «основные средства» имеет неоднозначную трактовку различными учеными, что обуславливает необходимость изучения сущности и понятия основных средств [1]. В настоящее время существует множество трактовок понятия «основные средства». Российский экономист А.Ю. Павлов основные средства представляет как совокупность материально-вещественных ценностей, которые используются предприятием в качестве средств труда, действующих в натуральной форме продолжительное время в сфере материального производства или в непроизводственной сфере [14].

Н.А. Миславская считает, что основные средства необходимо рассматривать как средства труда, которые участвуют в производственном процессе продолжительное время и сохраняют свою первоначальную форму [15].

Подобного понимания основных средств придерживается В.В. Чувилова, которая характеризует основные средства как средства труда, посредством которых осуществляется воздействие на предметы труда для получения определенной продукции, товаров, работы, услуг. Основные средства труда функционируют в течение длительного периода времени, постепенно перенося свою стоимость на выпускаемую продукцию, их используют и в процессе производства, и для управленческих нужд. К основным средствам, по ее мнению, могут относиться доходные вложения в материальные ценности.

В процессе анализа состояния и эффективности основных средств ставятся следующие задачи:

а) определение степени обеспеченности производственного предприятия и его структурных подразделений основными средствами, то есть установление соответствия величины, состава и технического уровня используемых средств производственной программе предприятия;

б) оценка уровня использования основных средств и влияющих на него факторов;

в) оценка надлежащей комплектности имеющегося парка производственного оборудования;

г) определение эффективности использования оборудования за анализируемый период и по уровню мощности;

д) установление влияния использования основных средств на объем выпуска продукции;

е) выявление резервов роста эффективности использования основных средств [15].

Анализ оценки основных средств в составе имущества необходимо проводить в определенной последовательности, начиная с исследования динамики их общей стоимости, состава и структуры капитала [5].

Как показал анализ данных бухгалтерского баланса ООО «Промспецстрой», внеоборотные активы в организации состоят из следующих видов имущества: основные средства, финансовые вложения, отложенные налоговые активы, прочие внеоборотные активы (табл. 1).

Таблица 1 – Состав и структура внеоборотных активов ООО «Промспецстрой»

Внеоборотные активы	2014 г.		2015 г.		2016 г.		2016 г., в % к	
	сумма, тыс. руб.	к итогу в %	сумма, тыс. руб.	к итогу в %	сумма, тыс. руб.	к итогу в %	2014 г.	2015 г.
Основные средства	47708	48,5	78201	65,5	66539	57,4	139,5	85,1
Финансовые вложения	40000	40,8	41100	34,5	48703	42,2	121,8	118,5
Отложенные налоговые активы	157	0	157	0	157	0	100	100
Прочие внеоборотные активы	10511	10,7	0	0	459	0,4	4,4	-
Итого	98376	100	119458	100	115858	100	117,8	97,0

Из данной таблицы можно сделать вывод о том, что наибольшее значение во внеоборотных активах баланса занимают основные средства. За период с 2014 по 2015 годы данный показатель возрос с 47708 тыс. руб. до 78201 тыс. руб., но в 2016 г. он был снижен по сравнению с 2015 г. до 66539 тыс. руб. Вместе с тем, как показал анализ, темпы роста стоимости основных средств в 2016 г. по сравнению с 2015 г. значительно снижены.

Вторым по значимости видом имущества являются финансовые вложения. К итогу баланса за 2014 год они занимали 40,8%, в 2015 г. – 34,5%, а в 2016 г. – 42,2%.

Анализ структуры основных средств позволяет оценить их соотношение с точки зрения степени их использования в производственном процессе [6]. От изменений структуры основных средств, их движения во многом зависит технический уровень производства [10]. Снижение темпов роста основных средств требует проведения детального углубленного анализа состояния основных средств производственного предприятия (табл. 2).

Первым показателем, характеризующим состояние основных средств, в данной таблице является коэффициент износа основных средств на производственном предприятии. Показатель коэффициента износа основных средств показывает, насколько амортизированы объекты основных средств, то есть в какой мере профинансирована их возможная будущая замена по мере полного износа [2]. Снижение данного коэффициента свидетельствует об улучшении физического состоянии основных средств. За анализируемый

период коэффициент износа был примерно на одном уровне (2014 г. – 0,13, 2015 г. – 0,14, 2016 г. – 0,14). Таким образом, за несколько последних лет на производственном предприятии годность основных средств уменьшилась лишь на 0,01, что является положительным фактором.

Таблица 2 – Состояние и движение основных средств ООО «Промспецстрой»

Наименование показателей	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в %	
				2014 г.	2015 г.
Исходные показатели					
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	48875,5	62954,5	72370	148,1	115,0
Среднегодовая накопленная амортизация, тыс. руб.	6168	8797	10224,5	165,8	116,2
Стоимость основных средств на начало года, тыс. руб.	50043	47708	78201	156,3	164,0
Стоимость основных средств на конец года, тыс. руб.	47708	78201	66539	139,5	85,1
Стоимость поступивших основных средств, тыс. руб.	6566	39238	83	1,3	0,2
Стоимость выбывших основных средств, тыс. руб.	0	(80)	0	0	0
Среднегодовая стоимость активной части основных средств, тыс. руб.	33459,5	48215,5	51487	153,9	106,8
Расчетные показатели					
Удельный вес активной части основных средств, %	0,69	0,77	0,71	102,9	92,2
Коэффициент износа	0,13	0,14	0,14	111,95	101,11
Коэффициент годности	0,87	0,86	0,86	98,9	100
Коэффициент поступления	0,14	0,50	0,01	0,91	0,25
Коэффициент выбытия	0	0,01	0	-	0
Коэффициент прироста	0,14	0,50	0,01	0,91	0,25

Второй исчисленный показатель – это коэффициент годности основных средств, он показывает долю остаточной стоимости объектов в первоначальной стоимости за определенный период. Чем выше коэффициент годности, тем лучше техническое состояние основных средств. Показатель коэффициента годности основных средств целесообразно рассматривать с показателем коэффициента износа основных средств, так как эти показатели используют в целях характеристики состояния основных средств. Между тем, необходимо учитывать условность этих показателей, поскольку оба коэффициента зависимы от выбранного метода начисления амортизации, а именно: коэффициент износа не отражает фактической изношенности объектов основных средств; так же, как и коэффициент годности не дает точной оценки их текущего состояния.

Однако, несмотря на условность этих показателей, они имеют важное аналитическое значение. Так, принято считать, что значение коэффициента износа более чем 50%, а соответственно, коэффициента годности менее 50%, является нежелательным фактом в деятельности предприятия.

Исчисленный коэффициент поступления основных средств показывает, какую часть от имеющихся на конец отчетного периода объектов основных средств составляют вновь поступившие основные средства [4]. Данный показатель в 2014 году составил 0,14, в 2015 году – 0,5, в 2016 году – 0,01, т.е. в 2015 году было приобретено основных средств на сумму, значительно превышающую суммы остальных лет. В 2016 году было приобретено основных средств на сумму 83 тыс. руб., это на 99,8% меньше чем в 2015 г. и на 98,7% меньше, чем в 2014 г.

Показатель коэффициента поступления объектов основных средств целесообразно рассматривать с показателем коэффициента выбытия основных средств. Исчисленный коэффициент выбытия основных средств показывает, какая доля основных средств, имевшихся в наличии на начало отчетного периода, выбыла за отчетный период из-за ветхости и износа. Как показал анализ, основные средства выбыли из производства в 2015 году на сумму 80 тыс. руб. При этом сам коэффициент составил малую часть от стоимости основных средств на начало года – 0,01.

Следующим анализируемым показателем является коэффициент прироста основных фондов, который характеризует процесс обновления основных фондов с учетом стоимости выбытия устаревших объектов. За анализируемый период исчисленный показатель составил: 2014 г. – 0,14; 2015 г. – 0,5; 2016 г. – 0,01.

Следующим этапом анализа основных средств является исследование эффективности их использования [7]. С этой целью исчислены показатели, позволяющие сделать вывод о ее изменении в производственном предприятии. Одним из них является фондовооруженность.

Показатель фондовооруженности характеризует степень технической оснащенности труда производственного предприятия и уровень его технической оснащенности (табл. 3).

Таблица 3 – Обеспеченность производственного предприятия основными средствами

Наименование показателей	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в %	
				2014 г.	2015 г.
Исходные показатели					
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	48875,5	62954,5	72370	148,1	115,0
Численность работников, чел.	78	86	83	106,4	96,5
Расчетные показатели					
Фондовооруженность, руб./чел.	626,6	732,0	871,9	137,0	119,1

Данные таблицы свидетельствуют о том, что показатель фондовооруженности возрастает с 626,6 в 2014 г. до 871,9 в 2016 г. Это значит, что работники предприятия сферы материального производства оснащены основными производственными средствами.

Показатели эффективности использования основных средств отражают соотношение полученных финансовых результатов организации и

используемых для достижения этих результатов основных средств [9]. Эффективность использования основных средств характеризуется соотношением темпа роста выпуска готовой продукции и темпов роста стоимости используемых основных средств, а также показателями фондоотдачи, фондоемкости, фондовооруженности и фондорентабельности [3].

По исследуемому предприятию наблюдается снижение коэффициента фондоотдачи до 0,98 (табл. 4). Это значит, что предприятие не совсем рационально использует основные производственные фонды, а ведь они необходимы для увеличения производства общественного продукта и национального дохода.

Таблица 4 – Эффективность использования основных средств ООО «Промспецстрой»

Наименование показателей	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в %	
				2014 г.	2015 г.
Исходные показатели					
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	48875,5	62954,5	72370	148,1	115,0
Выручка, тыс. руб.	87343	64081	70607	80,8	110,2
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	13358	13065	9403	70,4	72,0
Расчетные показатели					
Фондоотдача, руб./руб.	1,79	1,02	0,98	54,7	96,1
Фондоемкость, руб./руб.	0,56	0,98	1,02	182,1	104,1
Фондорентабельность %	0,27	0,21	0,13	-	-

Фондоемкость показывает, сколько средств нужно затратить на основные фонды, чтобы получить необходимый объем продукции. По нашим подсчётам, идёт увеличение показателя, и это негативный фактор для производственного предприятия, поскольку снижение фондоемкости означает снижение эффективности труда [8].

Уменьшение показателя фондорентабельности в динамике при одновременном увеличении фондоотдачи говорит об увеличении затрат предприятия [11]. То есть предприятие постоянно увеличивает затраты, но не получает ожидаемой выручки (дохода) [12]. Хотя снижение фондорентабельности может иметь также и позитивный характер, если предприятие осуществляет дополнительные инвестиции (затраты) на инновации, технологии, расширение ассортимента продукции и т.д.

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о том, что для принятия управленческих решений необходимо осуществлять оценку и анализ имущества, его состава и структуры как в целом, так и по отдельным видам. С этой целью рекомендуется систематизировать систему анализа для проведения комплексной последовательной оценки изучаемых объектов, что позволит повысить качество анализа и сделать обстоятельные выводы по управлению имуществом производственного предприятия.

Список источников:

1. Банин С.Н., Лытнева Н.А. Организационно-методические основы и условия оценки рыночной стоимости имущества предпринимательских структур // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т.12. – №1. – С. 267-272.
2. Красова А.С., Лытнева Н.А. Особенности учета затрат и определение финансового результата в строительных организациях // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2010. – №2. – С. 70-74.
3. Кыштымова Е.А., Мерцалова А.А. Анализ и планирование финансовых результатов // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. – Уфа: ООО «Омега сайнс», 2017. – С. 169-172.
4. Кыштымова Е.А. Методологические подходы к формированию учетно-аналитических подсистем для управления инвестированным капиталом предприятий // Фундаментальные исследования. – 2016. – №2. – С. 169 -174.
5. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Формирование учетно-аналитической системы для управления собственным капиталом организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №9-1. – С. 118-123.
6. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Признание расходов организации: типичные ошибки, выявляемые в процессе аудита // Аудиторские ведомости. – 2010. – №10. – С. 64-75.
7. Лытнева Н.А. Современные методы и модели управления эффективностью промышленных предприятий // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – №1 (27). – С. 43-48.
8. Лытнева Н.А. Модели стратегического менеджмента в управлении затратами организаций. – Орел: Из-во ОрелГИЭТ, 2009. – 249 с.
9. Лытнева Н.А., Гончаров П.В. Анализ показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности в механизме управления инвестиционной деятельностью предприятий АПК // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №1 (31). – С. 58-63.
10. Лытнева Н.А., Логвинова О.А. Роль и значение инвентаризации в управлении основными средствами организации // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности: Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. – Уфа: ООО «Омега сайнс», 2017. – С. 175-178.
11. Лытнева Н.А., Кыштымова Е.А. Учет расходов на приобретение основных средств организациями со специальными режимами налогообложения // Бухгалтерский учет. – 2007. – №14. – С. 14-22.
12. Лытнева Н.А., Кыштымова Е.А. Приобретение основных средств по договору лизинга // Аудиторские ведомости. – 2009. – №9. – С. 70-75.
13. Миславская Н.А. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К, 2014. – 591 с.
14. Павлова А.Ю. Бухгалтерский учет основных средств как основа для исчисления налога на имущество организаций // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2014. – № 6. – С. 35-39.
15. Трофимов М.Н., Лытнева Н.А. Развитие методики оценки влияния инвестиционной деятельности на экономическую устойчивость организаций // Актуальные проблемы менеджмента и экономики в России и за рубежом: Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Новосибирск: Инновационный центр развития образования и науки, 2017. – С. 50-52.

Вохминцев В.В.

**О ПРОБЛЕМЕ БАЛАНСА МЕЖДУ ИННОВАЦИЯМИ И
РИСК-МЕНЕДЖМЕНТОМ В ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Vokhmintsev V.V.

**ABOUT THE PROBLEM OF BALANCE BETWEEN INNOVATIONS AND
RISK-MANAGEMENT AT THE INDUSTRIAL ORGANIZATIONS**

Вохминцев Владислав Валентинович*, аспирант; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А
e-mail: ivladick@icloud.com

Vokhmintsev Vladislav Valentinovich; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: ivladick@icloud.com

В статье обсуждается проблема выбора соотношения между двумя подходами в управлении промышленной организацией – «приоритета творчества и инноваций» и «административного контроля и риск-менеджмента». С одной стороны, фирмы-новаторы неохотно встраивают системы формального риск-менеджмента и внутреннего контроля, так как убеждены, что они будут подавлять и отвлекать внимание от разработки новой продукции, реализации новых проектов. С другой стороны, игнорирование рисков, отсутствие внутреннего контроля или наличие только неформального контроля рисков в конечном итоге приводит к убыткам для компаний. Рассматривая ряд кейсов, типичных для промышленных предприятий региона, предлагается устанавливать оптимальное соотношение между риск-менеджментом и инновациями в управлении организацией исходя из сформированного там соотношения между неформальной системой управления и формальными средствами контроля. Однако конечный результат структурных преобразований в системе управления будет зависеть от конкретной роли лидерства в организации.

The problem of correlation choice between two approaches in industrial organization management is discussed in the article. They are: “creativity and innovations priority” and “administrative control and risk-management”. On the one hand, firms-innovators reluctantly build in the systems of formal risk-management and internal control as they are convinced that they will suppress and distract the attention from new product development and new projects implementation. On the other hand, ignoring the risks and lack of internal control or only the informal control of risks finally result in losses for the companies. Considering a number of cases typical for the industrial enterprises of the region, it is suggested to establish the optimum parity between risk-management and innovations in management of the organization taking into consideration the correlation generated there between informal control system and formal control. However the final result of structural transformations in the control system will depend on a certain role of leadership in the organisation.

Ключевые слова: инновации, риск-менеджмент, лидерство в организации.

Keywords: innovations, risk-management, leadership in the organisation.

Впервые проблема баланса между риск-менеджментом и инновациями поставлена автором неоклассической организационной теории Ф. Селзником в

* Научный руководитель Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор

середине прошлого века и развита в дальнейшем Р. Капланом, создателем сбалансированной системы показателей. Так как инновации по своей сути предполагают принятие риска, возникает проблема, насколько адекватным должен быть контроль рисков, чтобы, с одной стороны, не превысить порог допустимого риска, с другой – не подавить важные для долгосрочного развития инновации. Чтобы добиться роста прибыли, фирма должна идти на риск, предлагая радикальные инновации, которые увеличивают стоимость фирмы более высокими темпами в сравнении с общим рынком и создают конкурентные преимущества через патентную защиту или барьеры для входа (трудности имитации). Однако стремление минимизировать риски в инновациях может привести к несущественным инновациям, которые основаны только на копировании достижений своих конкурентов.

В литературе существуют три подхода к отношению инноваций с системами управленческого контроля, в равной степени применимые и к системам риск-менеджмента. Первый подход не устанавливает четкой взаимосвязи системы риск-менеджмента и наличия инноваций в организациях. Второй «традиционный» подход допускает вред формальных систем контроля для инноваций и предлагает измерять «риск контроля», при котором потенциальные инновации заглушаются обязательными процедурами риск-менеджмента (А. Давила, Г. Фостер). И третий подход (Т. Андерсен, Э. Шарян и др. [1]) отстаивает идею, что риск-менеджмент способен улучшить инновационную активность, повышая доходность и производительность труда.

В стандарте Комитета спонсорских организаций комиссии Тредвея (COSO) [16] предлагается идея оптимального соотношения риска и контроля, при котором умеренный уровень предрасположенности к рискам не подавляет инновационные решения и не ставит организацию в опасность. Достижение этого баланса может зависеть от преобладающего типа лидерства в организации: неформального лидерства, направленного на инновации, или формального контроля.

Как известно, лидеры играют ключевую роль в инновациях и творчестве коллективов организаций. Исследования в области лидерства показывают прямую связь между стилем лидерства и склонности к инновациям, творчеством работников и их производительностью труда. Более того, лидеры создают и поддерживают организационные ценности, направленные на поощрение творчества и новых идей, которые встраиваются в организационную культуру.

Как отмечается в стандарте COSO, лидеры также важны в формировании риск-менеджмента; лидеры должны формулировать организационные цели, разрабатывать стратегии, идентифицировать риски достижения этих целей и затем снижать эти риски в процессе исполнения стратегии. Лидеры выбирают направление развития организации и подходящие стратегии управления риском. Но независимо от того, рассматривается ли риск-менеджмент и система управленческого контроля

как «принудительная» административная структура, которая поддерживает или подавляет инновации, ее наличие всегда необходимо. Лидеры могут действовать, не обращая внимания на вред формальной системы контроля инновациям, или, руководствуясь «традиционным» подходом, могут учитывать риск контроля инноваций, или, наконец, рассматривать риск-менеджмент как инструмент стимулирования инноваций через рост производительности труда.

Понятие инноваций имеет множество определений, наиболее известное из которых принадлежит проф. Ф. Даманпоуру (Бизнес-школа Рутгерс): «Инновация – это реализация идеи относительно устройства, системы, процесса, политики, программы или услуги, которая является новой для организации в момент внедрения». Инновация может быть продуктом или процессом, пошаговой или передовой, технологической или управленческой. Наибольший объем исследований посвящен технологическим и управленческим инновациям, так как они имеют наибольший потенциал повышения эффективности организации особенно в сочетании друг с другом. Управленческие инновации Ф. Даманпоур определяет как «новые организационные структуры, административные системы, управленческие процедуры, процессы и методики, которые способны создавать стоимость для организации». Они включают новый риск-менеджмент, системы управления качеством, управление финансами и затратами и т.д.

Однако, как замечает Р. Каплан, на данный момент нет достаточных знаний относительно связи между инновациями и риск-менеджментом. Только ряд исследований в области инноваций и риск-менеджмента (Б. Гурд [14]) показывает, что управление рисками в сферах реализации и снабжения и взаимодействии с клиентами подавляет реализацию новых идей и внедрение гибких бизнес-моделей. Начиная еще с прошлого века в идее «органических организаций» отстаивается приоритет инноваций над административным контролем в условиях изменчивой внешней среды. Но позже признается, что даже в самых инновационных организациях имеется контроль над излишней инновационной активностью с целью обеспечения согласованности со стратегией фирмы и бюджетом.

Также важно заметить, что организации применяют различные типы риск-менеджмента, системы внутреннего контроля или общеорганизационный риск-менеджмент (ERM), в то время как COSO выступает за полную интеграцию риск-менеджмента в систему управления организацией. На практике же организации часто не связывают риск-менеджмент с более широкой системой управленческого контроля, и большинство средних организаций применяет частичные системы риск-менеджмента, ограничивающиеся ведением реестра рисков в электронных таблицах. Поэтому существует необходимость исследования того, как риск-менеджмент влияет на инновации.

Главная роль в поиске баланса между риском и инновациями принадлежит лидерам организации. Лидеры должны, взвешивая прошлый опыт и сложившиеся ценности, привносить необходимые для организации

изменения и обеспечивать преемственность лидерства в будущем. Отталкиваясь от институциональной теории, лидер не просто продвигает технические требования для работы организации, но и формирует и поддерживает ценности. Однако внедрение «принудительных» административных структур, таких как риск-менеджмент, по словам Ф. Селзника, может способствовать размыванию сформированных ценностей в организации.

На основе методики исследования, предложенной Б. Гурдом и К. Геллиаром [14], рассмотрим два кейса риск-менеджмента в промышленных предприятиях среднего размера, имеющие различное соотношение в балансе риска и инноваций (табл. 1).

Таблица 1 – Пример риск-менеджмента в двух кейсах средних промышленных организаций.

Наименование фирмы	Альфа	Бета
Собственность	частная	холдинговая
Сфера деятельности	разработка и реализация промышленных проектов	производство промышленной продукции
Количество сотрудников	325	320
Стиль и стратегия риск-менеджмента	неформальный риск-менеджмент, приоритет технологических инноваций	формальный внутренний контроль, минимизация рисков в инновациях
Список организационных рисков:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ своевременное исполнение заказов; ▪ изменение в планах проекта; ▪ подбор персонала; ▪ ответственность за качество продукта/услуги; ▪ соответствие стандартам/нормативам; ▪ перебои в поставках 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ своевременное исполнение заказов; ▪ подбор персонала; ▪ ответственность за качество продукта/услуги
Список финансовых рисков:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ финансовые риски в общем; ▪ валютные риски; ▪ кредитные риски. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ финансовые риски в общем;
Список стратегических рисков:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ действия конкурентов и рыночные изменения; ▪ долгосрочное планирование; ▪ правовые риски; ▪ репутационные риски; ▪ опасности (кражи, пожар, охрана труда и безопасность) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ действия конкурентов и рыночные изменения; ▪ репутационные риски; ▪ опасности (кражи, пожар, охрана труда и безопасность)

Первая фирма «Альфа» видит в центре стратегии технологическое развитие и инновации. Управляемая сильным лидером-инженером, эта фирма ставит главным приоритетом развитие продуктовых инноваций, а роль формальной системы риск-менеджмента оставляет второстепенной. Инновации в области управления, учета и администрирования не приветствуются в такой фирме, так как они могут навредить работе инженеров, производству и непрерывному совершенствованию технологии [3]. Цель деятельности частной фирмы – сохранение лидерства на глобальном рынке, рост и поддержание неформальной системы управленческого контроля.

Вторая фирма «Бета», входящая в холдинговую структуру, изначально являясь консервативной в технологическом развитии, испытывает возрастающее давление со стороны материнской компании о внедрении инноваций. Управление и учет в этой фирме подчинены сильной инженерной культуре, в которой инженеры играют ведущую роль в управлении рисками, бюджетировании и контроле затрат. Существует формальная система управления рисками, но только на уровне проектов. Управленческие инновации внедряются под воздействием системы управленческого контроля, которая вертикально интегрирована с системой управления материнской компании [1]. Хотя трудно сказать, что в этой фирме продуктовые инновации подавлялись формальными системами и процессами, но инновационный застой в этой фирме многие годы поддерживался производством и продажей одной и той же продукции государственному заказчику.

В качестве основы исследования формальных и неформальных систем риск-менеджмента и их баланса с инновациями применяется сравнительная таблица рисков, которые были выявлены по результатам проведенных опросов сотрудников двух предприятий (табл. 1).

На основе данных идентификации рисков в таблице видно, что предприятия применяют два разных подхода. На предприятии «Альфа» группа инженеров, вовлеченная в продуктовые инновации, более всего сконцентрирована на стратегических рисках, связанных с исследованиями новых технологий производства. Группа менеджеров, работающих в производстве и реализации продукции, фокусирует больше своего внимания на операционные риски (своевременная поставка продукции, контроль затрат). Обе группы разделяют инновационные ценности своей фирмы и видят среди главных угроз репутационные риски.

Отношение к риску на предприятии «Бета» более традиционное. Работники не видят рисков, которые могут угрожать существованию предприятия, и убеждены, что на риски следует реагировать по мере их возникновения при реализации проектов. Учитывая риски несвоевременной реализации проектов, фирма не готова идти на риски разработки новой продукции и технологий. Культуру управления риском на предприятии «Бета» можно охарактеризовать как ультраконсервативную, не расположенную к рискам, что объясняется импортом готовых технологий производства и сбыта от материнской компании.

В обеих компаниях признается существование рисков потери и недобора квалифицированного персонала. Отсюда они признают важность поддержания хороших условий труда, дружелюбной семейной атмосферы в коллективе, культуры «маленькой» фирмы, хотя на предприятии «Бета» чувствуется внешнее воздействие со стороны материнской компании в виде плановых сокращений персонала.

В фирме «Альфа» отсутствует формальная система риск-менеджмента. Подход к большинству рисков неформальный, «интуитивный», но, так как деятельность предприятия основана на реализации проектов, на стадиях

подачи заявок на госзакупки и поставок продукции осуществляется оценка рисков. Напротив, предприятие «Бета» применяет формальную систему риск-менеджмента; она основана на разработке карты рисков на уровне проектов с применением таблиц Excel. При этом ежемесячно проводятся совещания комитетов, на которых пересматриваются риски по каждому проекту, принимаются решения по минимизации их действия на ожидаемую прибыль и использованию резервов [4].

В целом оба предприятия не имеют формальной корпоративной системы риск-менеджмента. «Альфа» совсем не интересуется никакая формальная система; ее ориентация на исследование инноваций и новых технологий. «Бета», считая систему ERM неэффективной, тем не менее, применяет проектную систему управления рисками, необходимую для максимизации прибыли.

Несмотря на то, что обе рассмотренные организации одинаково считают важность продуктовых инноваций, их отношение к инновациям в менеджменте так же, как и к роли в этом лидерства, противоположное. На предприятии «Альфа», где сильный лидер (технический директор) задает тон развитию всей организации, отношение к управленческим инновациям, исходящим от слабого лидера (финансового директора), такое же негативное, как к риск-менеджменту. Соответственно, все попытки внедрения систем контроля или новых управленческих процессов на этом предприятии терпят неудачу, так как персонал разделяет мнение технического директора, что любые изменения в структуре управления негативно скажутся на инновационной культуре.

Напротив, предприятие «Бета», являясь интегрированным подразделением международной холдинговой компании, не имеет местного лидера. Вопросы внедрения формальных систем контроля, совершенствования процессов управления и риск-менеджмента решаются в головном офисе. Иногда персонал считает, что инновации в менеджменте, навязываемые головным офисом, не всегда лучший вариант для их предприятия («шаг назад»). Головной офис, выступающий в качестве сильного лидера, внедряет инновации в менеджмент, не оценивая будущий эффект на месте. Без сильного лидера на месте, который бы сформировал и поддерживал инновационные традиции, «Бета» выбрала в качестве главной цели своей деятельности получение прибыли, требуемой головной компанией.

На обоих предприятиях роль финансового отдела в управлении незначительна и помимо ведения учета и отчетности ограничивается оценкой рисков и бюджетированием. Более того, потребность в максимизации прибыли вынудила группу инженеров взять на себя часть функций по бюджетному контролю на уровне проектов, вместо того чтобы поручить их финансовому отделу, что показывает крайне малую роль бухгалтеров и финансистов как лидеров в управленческих инновациях, риск-менеджменте и управленческом контроле.

Подытоживая вышесказанное, можно сделать ряд выводов о состоянии

риск-менеджмента двух компаний и его влияния на инновации. В первом кейсе «Альфа» – это высоко инновационная, склонная к риску организация с наблюдаемым конфликтом между инновациями и желанием некоторых менеджеров к более формализованной системе риск-менеджмента. Управляемая сильным «институциональным» лидером, компания ставит в центр продуктовые инновации, изолируя формальные процессы управления риском из-за опасений, что они понизят инициативность в инновациях. По той же причине инновации в области бизнес-процессов и управления не приветствуются [5]. Без совершенствования формальных систем управления и систем учета фирме приходится конкурировать на мировых рынках и наращивать объемы продаж, используя только неформальные системы контроля.

Во втором кейсе предприятие «Бета» испытывает острую необходимость в поиске продуктовой инновации с целью удержания рынка. Находясь на стадии зрелости, продажи основной продукции больше не растут, и компания, опасаясь еще большего снижения прибыли, избегает излишних рисков. Важно заметить, как и в случае с «Альфа», в условиях доминирования культуры команды инженеров роль финансового отдела изолирована только ведением учета и отчетностью; инженеры занимаются и управлением риском, и контролем бюджетов и затрат. Формализованная и структурированная система риск-менеджмента реализована только на уровне проектов. Материнская компания, стремящаяся к большей интеграции своего иностранного подразделения, руководит внедрением различных управленческих инноваций. В результате чего появляются внешние нестыковки между неформальным подходом к риск-менеджменту с внедрением формальных систем и процессов.

В обеих фирмах «институциональное» лидерство, по словам Ф. Селзника, играет важную роль в установлении баланса между риск-менеджментом и инновациями. В фирме «Альфа» перевес явно на непрерывных инновациях с целью удовлетворить любые потребности клиентов, невзирая на риск. В фирме «Бета», где наблюдается явный перевес в сторону риск-менеджмента, излишнее избегание риска подавляет инновации. Ситуация усугубляется отсутствием лидера, который бы сформировал необходимые ценности в коллективе инженеров. «Бета» остро нуждается в возрождении прошлых ценностей, поиске направления роста. Для того чтобы «Бета» нашла наконец баланс, ей необходим какой-то «внешний механизм поддержки, который бы стимулировал появление институционального лидера» (К. Боргелт, И. Фальк [12]).

Инновации играют ключевую роль в развитии обеих компаний, но отсутствие лидерства угрожает устоявшейся культуре на фоне возрастающего влияния «внешних» игроков: акционеров – в случае «Альфа» и материнской компании – в случае «Бета». В то время как фаза «стартапа» прошла успешно для этих компаний, дальнейшее их развитие будет зависеть от правильного принятия решений по распределению ключевых постов в управлении организациями с учетом внешней среды и организационной культуры [6].

В этом отношении рекомендации о роли внутренних игроков в компаниях будут различными. Проблема дисбаланса в фирме «Альфа» может быть решена с приходом нового исполнительного директора как «институционального» лидера, который оспорит доминирующее положение технического директора и развеет устоявшиеся предрассудки в коллективе. Оба лидера должны будут искать компромиссные пути роста фирмы через формализацию управленческих процессов, одновременно сохраняя инновационные ценности. Однако может появиться опасность того, что рутинные административные решения этих лидеров начнут менять устоявшуюся культуру, подавляя инициативу работников. Отсюда задача исполнительного директора: используя свои «социальные навыки», развивать инновационные ценности и одновременно формировать формальные управленческие структуры и процедуры, балансируя между риск-менеджментом и инновациями [7]. Это откроет новый потенциал для роста компании и позволит удовлетворить ожидания клиентов.

Задача лидера в организации – создать формальные структуры, отчасти чтобы остановить «растекание власти» (Б. Гурд, К. Геллиар [14]). В фирме «Альфа» команда инженеров всячески противилась внедрению контроля, имея на своей стороне технического директора, который создавал неформальные управленческие структуры, поддерживающие его власть. Для обеспечения гармоничного роста компании необходим второй лидер (исполнительный директор), который объединит остальную часть персонала в организации (бухгалтеров, финансистов и менеджеров) в противовес преобладающей команде инженеров, обеспечив некоторый баланс власти. В «Бета», напротив, ультраконсервативный коллектив в почти «семейной» среде не дает шансов компании выжить на глобальном рынке. Отсутствие явного лидера, который бы завладел доверием коллектива и способствовал решению проблем через кооперацию различных групп сотрудников, обрекает на неудачу любые попытки извне поддерживать организационные ценности. А гибко отлаженная система проектного управления риском только маскирует самый критичный для организации риск – выживание; в то время как материнская компания рассматривает вопрос о том, как бы сбросить со своих плеч этот филиал. Были попытки со стороны существующего исполнительного директора «Бета» расширить ассортимент продукции, чтобы снизить этот риск, но его усилия упираются в ограничение срока его пребывания на данном посту. В стремлении не потерять власть над подразделением материнская компания приносит в жертву развитие инновационных ценностей, так как это требует сильного лидера на месте в пользу краткосрочной прибыли для себя [8].

Ситуация усугубляется безучастием в управлении организациями групп бухгалтеров и менеджеров, в то время как многие исследования показывают проактивную роль управленческого учета в формировании лидерства. «Преобладание команд инженеров в разработке новой продукции, их определяющая роль в планировании, бюджетировании и др. тормозит развитие инноваций в менеджменте и управлении риском. Излишняя

самоуверенность в эффективности такого руководства дает ложное чувство уверенности в будущем организации» и обрекает обе организации на вымирание (Голант [15]). В итоге, решение проблемы упирается в отсутствие «институционального» лидера, способного сформировать необходимые организационные ценности.

В целом, М. Гурд и К. Геллиар отстаивают точку зрения, что возможно достичь баланса между инновациями и риск-менеджментом, если институциональный лидер будет поддерживать инновационные ценности в коллективе, одновременно формируя необходимый административный контроль. Напротив, Д. Бауэрс и А. Хоракиан утверждают, что последнее должно быть «селективно развернуто только на заключительной стадии реализации инновационного проекта», чтобы не мешать творчеству и инициативе работников [13]. Так как инновационные проекты по своей природе имеют высокую частоту провалов, административный контроль будет только усугублять статистику. Но, как видно на примере двух кейсов, лидеры обеих фирм не заинтересованы в достижении такого многостороннего баланса; в первом случае технический директор требует только инноваций, во втором – материнская компания заинтересована только в управленческом контроле [2].

С другой стороны, возможно, проблема совсем не в балансе риска и инноваций, определяющая выживание организации [9]. Наиболее актуальный баланс для современной непредсказуемой экономики может быть между формальным и неформальным подходом к управлению риском, который позволяет удерживать лидерство в инновациях без разницы, есть ли система риск-менеджмента или нет.

Проблема баланса не актуальна в изысканиях Д. Бауэрса и А. Хоракиана [13]. Хотя административный контроль и риск-менеджмент – это хорошие ограничители рисков для публичных компаний, но ничто не заменит опыт, знания и персональную ответственность руководителей в их целенаправленных попытках преобразовать в лучшую сторону структуру управления организации. Непрерывные и продуманные структурные преобразования в ответ на изменения в стратегии фирмы и внешней среде в большей степени определяют долгосрочное выживание организации и являются ключевыми в управлении риском, поддержании инноваций и роста.

Таким образом, проведенное исследование показывает, что инновации и управление риском могут сосуществовать при правильном руководстве, планировании и исполнении решений. Формирование знаний и опыта, качество человеческого капитала тоже играют существенную роль в выборе организацией баланса при минимизации долгосрочных рисков, создавая благоприятную среду для инноваций [10]. Как только знания и опыт утрачиваются, а организационная культура размывается, что прослеживается на примере рассмотренных кейсов, возрастает потенциал для управленческого контроля и ограничений. В этом случае стремление «институциональных» лидеров оградиться от опасностей будет подавлять творчество и инновации.

Список источников:

1. Ершова И.Г. Региональное управление экономикой: монография / И.Г. Ершова, Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева и др. - Воронеж: Научная книга, 2010. - 212 с.
2. Илюхина Н.А., Лытнева Н.А., Боброва Е.А. Методические основы и принципы учета затрат на производство // SCIENCE, TECHNOLOGY AND LIFE -2014 Proceedings of the international scientific conference. Editors V.A. Pjuhina, V.I. Zhukovskij, N.P. Ketova, A.M. Gazaliev, G.S. Mal'. - Karlovy Vary: Skleněný Můstek, 2015. - С. 455-463.
3. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Концепция развития учетного обеспечения управления прибылью предприятий малого бизнеса // Вестник ОрелГАУ. - 2012. - №3 (36). - С. 46-51.
4. Лытнева Н.А. Современные модели оценки доходности в условиях развития региональной экономики: монография. - Орел: Печатный двор, Издательство ОрелГИЭТ, 2009. - 65 с.
5. Лытнева Н.А. Развитие малого и среднего предпринимательства в условиях экономического кризиса: монография. - Орёл: Издательство ОрелГИЭТ, ИП Приходько, 2009. - 186 с.
6. Лытнева Н.А., Комаревцева О.О. Алгоритм финансово-инвестиционной оценки муниципального образования для исследования эффективности экономических систем // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2015. - №11-2. - С. 290-295.
7. Лытнева Н.А., Смирнова Я.В. Эффективное управление инновационно-инвестиционным потенциалом организации на основе системы мониторинга // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2016. - №4-4. - С. 785-788.
8. Пьянова Н.В., Лытнева Н.А. Концептуальные направления развития инновационных способов оценки денежных потоков в механизме управления предприятиями малого и среднего бизнеса // Вестник ОрелГИЭТ. - 2013. - №1 (23). - С. 61-69.
9. Тихенькая Н.С., Лытнева Н.А. Значение инноваций в процессе формирования стратегии предприятия // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2016. - №2 (14). - С. 121-124.
10. Трофимов М.Н., Лытнева Н.А. Методический инструментарий оценки рисков инвестиций в обеспечении устойчивого развития предпринимательства // Научный диалог: экономика и менеджмент: сб. научн. трудов по материалам III Международной научной конференции. - М.: Международная Научно-Исследовательская Федерация «Общественная наука». - 2016. - С. 37-40.
11. Шарян Э.Г., Ткачева О.А. Стимулирование инноваций путем эффективного управления рисками // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. - 2013. - Т.5. - №1 (15). - С. 88-91.
12. Borgelt K., Falk I. The leadership/management conundrum: innovation or risk management? // Leadership & Organization Development Journal. - 2014. - Vol. 28. - Issue 2. - pp. 122 – 136. - dx.doi.org/10.1108/01437730710726822.
13. Bowers J., Khorakian A. Integrating risk management in the innovation project // European Journal of Innovation Management. - 2014. - Vol. 17. - Issue 1. - pp. 25-40. - doi: 10.1108/EJIM-01-2013-0010.
14. Gurd B., Helliard C. Balancing risk and innovation: The role of institutional leadership // The British Accounting Review, 2016. - doi: 10.1016/j.bar.2016.10.008.
15. Kraatz M.S., Ventresca M.J., Deng L. Precarious values and mundane innovations // Enrolment management in American liberal arts colleges. Academy of Management Journal. - 2015. - №53(6). - pp. 1521-1545.
16. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.coso.org/Pages/default.aspx>.

Шипунов А.С.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК
ИННОВАЦИОННОЙ ПРОДУКЦИИ**

Shipunov A.S.

**ACTUAL PROBLEMS OF THE STATE PURCHASES
OF INNOVATIVE PRODUCTION**

Шипунов Алексей Сергеевич*, аспирант; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А
e-mail: ship.orel@mail.ru

Shipunov Alexey Sergeevich; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: ship.orel@mail.ru

Социально-экономическое развитие современного общества невозможно без развития инноваций. Для его стимулирования государство использует различные механизмы, в том числе и рынок государственных закупок. Одним из основополагающих принципов закона 44-ФЗ является принцип стимулирования инноваций. В соответствии с ним при планировании и осуществлении закупок заказчики должны исходить из приоритета обеспечения государственных нужд путем закупок инновационной и высокотехнологичной продукции. Однако подзаконные акты 44-ФЗ не позволяют учитывать особенности такой продукции и устанавливать дополнительные требования, касающиеся квалификации исполнителя. Поэтому в статье проведен анализ нормативных правовых документов, выработаны предложения по корректировке законодательства для создания условий развития инноваций.

Social and economic development of modern society is impossible without innovations development. To stimulate it the state uses various mechanisms, including the market of the state purchases. One of basic principles of the Federal Law 44-FZ is the principle of innovations stimulation. According to it customers should start with the priority of providing of the state needs by purchases of innovative and hi-tech production at planning and realization of purchases. However sublegislative acts 44-FZ do not allow considering the features of such production and establishing the additional requirements, concerning qualifications of the executor. Therefore, in the article the analysis of standard legal documents is carried out and suggestions on legislation adjusting to create conditions of innovations development are given.

Ключевые слова: государственные и муниципальные закупки, инновационная и высокотехнологичная продукция, дополнительные требования к поставщикам.

Keywords: the state and municipal purchases, innovative and hi-tech production, additional requirements to suppliers.

Важность инноваций в современной экономике четко сформулирована в Стратегии-2020, где указывается, что «становление современной модели экономики в развитых и быстроразвивающихся странах в значительной мере обусловлено изменением роли инноваций. Формирование инновационных

* Научный руководитель Лытнева Наталья Алексеевна, д.э.н., профессор

экономик стало результатом как ускорения прогресса науки и технологий вследствие глобализации, так и фундаментальных изменений в мировом разделении труда: в то время как промышленная сборка активно осваивается менее развитыми странами, сами технологии становятся товаром, производимым пока преимущественно развитыми государствами» [1]. Россия на мировом рынке разделения труда пока не выбрала свою роль.

Сформировавшаяся в нашей стране после распада СССР сырьевая модель развития является значительным тормозом экономического роста. При этом появление новых глобальных вызовов и в связи с этим растущая неэффективность сложившейся экономической модели обуславливает необходимость ее коренного пересмотра. В основе «новой экономики», которая обеспечит конкурентоспособность нашей страны на мировом рынке, должны лежать инновации.

В свою очередь развитие современной инновационной экономики России невозможно без трансформации основных принципов взаимодействия государства, бизнеса и общества. Основой такого взаимодействия должны стать взаимовыгодные партнерские контрактные отношения. При этом дальнейшее повышение качества управления экономикой, а также возможность адекватного реагирования на новые вызовы обеспечивается за счет адаптации гибких контрактных отношений и повышения эффективности государства как полноправного субъекта контрактных отношений [2].

В нашей стране государство выступает крупнейшим потребителем на рынке товаров, работ, услуг. В 2016 г. объем государственных закупок органами властей различного уровня составил 6,4 трлн руб. [10]. В свою очередь, объем регулируемых закупок естественных монополий, компаний с государственным участием, унитарных предприятий, бюджетных и автономных учреждений достиг 25,7 трлн руб. Таким образом, в целом более 30% ВВП нашей страны перераспределяется на рынке общественных закупок. Поэтому он становится все более привлекательным как для представителей бизнеса, так и для коррумпированных представителей государства.

Это находит подтверждение в результатах проверок Счетной палаты Российской Федерации. Так, в 2016 году было выявлено около 2 тыс. фактов нарушений при осуществлении госзакупок на общую сумму более 38 млрд руб. Их число по сравнению с аналогичным периодом 2015 года увеличилось в два раза: за девять месяцев 2015 г. выявлено около 1 тыс. нарушений. Также почти в два раза увеличилось количество выявляемых нарушений Федеральной антимонопольной службой (ФАС) [14]. Эти данные характеризуют рынок государственных и муниципальных закупок как один из самых проблемных секторов российской экономики [3].

Однако в этом рынке кроется огромный потенциал экономического роста. Здесь государство как главный потребитель продукции целого ряда отраслей, используя рычаг государственного спроса, может оказывать влияние на экономическое развитие – стимулировать в периоды спада либо сдерживать темпы роста на этапе перегрева экономики.

Именно поэтому совершенствование института государственных закупок является наиболее острой и общественно значимой проблемой. Реализуемая с 2006 г. реформа системы государственных закупок в России в настоящее время опирается на Федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – закон 44-ФЗ). Он направлен на повышение эффективности обеспечения государственных нужд на всех этапах закупки: от формирования и обоснования потребностей заказчиков до исполнения контракта и приемки результатов.

Одним из основополагающих принципов контрактной системы является принцип стимулирования инноваций, предусмотренный статьей 10 закона 44-ФЗ. Его появление в законе о контрактной системе обусловлено необходимостью реализации документов стратегического планирования – Стратегии-2020 [13], а также Стратегией инновационного развития до 2020 года [12].

Данные документы предусматривают значительное расширение использования возможностей государственных закупок для стимулирования инновационной активности. При этом указывается, что «в настоящее время государственные закупки не стали значимым инструментом стимулирования инновационной активности, тогда как за рубежом закупки для государственных нужд выступают в качестве важного ресурса для создания спроса на инновации» [11].

В мировой практике способность экономики создавать и практически реализовывать новшества, новации характеризует степень научно-технического развития государства. При этом сам термин «инновация» произошел от латинского «novatio», что означает «обновление», и приставки «in», которая несколько меняет перевод – «в направлении изменений».

Впервые термин «инновация» проявился в научных исследованиях XIX века. Однако в экономике оно закрепилось только в XX веке в работах американского экономиста Йозефа Шумпетера, посвященных анализу «инновационных комбинаций» в ходе изменений в развитии экономических систем.

В настоящее время под инновацией ряд авторов [7] рассматривает реализуемый на рынке новый или усовершенствованный продукт (услугу), который обеспечивает качественный рост эффективности за счет нового способа решения проблем потребителя, принося выгоду и покупателю, и компании, внедряющей инновацию [6]. Иными словами, инновация есть новшество, которое в результате коммерческой реализации способно удовлетворять рыночный спрос [8]. В этом случае инновация выступает на рынке как закупаемое благо.

В качестве основы классификации закупаемых благ, в соответствии с работами [9, 10], деление благ осуществляется на инспекционные, экспериментальные и доверительные.

К инспекционным благам относятся блага, качественные

характеристики которых известны и могут быть однозначно определены и установлены до заключения контракта. При этом интересующие заказчика характеристики фиксируются в контракте в виде технических требований и спецификаций. Пример инспекционных благ – стандартизованные строительные материалы (такие как песок, цемент и др.), а также товары массового потребления, типовые услуги транспорта и т.п.

К экспериментальным благам относятся блага, качественные характеристики которых могут быть оценены только после заключения контракта и поставки блага – в ходе эксплуатации. В этом случае заказчик сталкивается с рисками, вызванными рыночной неопределенностью, отсутствием достоверной информации о качестве блага (информационной асимметрией). Пример экспериментальных благ – сложные технические устройства, специальная компьютерная техника, ремонтные и пусконаладочные работы и т.п.

К доверительным благам относятся блага, качественные характеристики которых не могут быть установлены заказчиком самостоятельно даже после выполнения контракта. Кроме того, качество такого блага может быть относительным, т.е. восприниматься разными агентами по-разному, особенно если при выполнении заказа ожидаются инновационные решения. Качество доверительных благ неverifiedируемо, т.е. даже если заказчик знает, что качество поставленного блага неудовлетворительно, он не всегда может доказать это в суде. Пример доверительных благ – НИОКР, уникальные образцы техники, работы и услуги т.п.

Данная классификация, однако, носит достаточно условный характер. При этом она основана не только на качественных характеристиках благ самих по себе, но и на анализе издержек оценки этих качественных характеристик. Такие издержки связаны с возможной асимметрией информации на рынке закупаемого блага: поставщики в ряде случаев имеют больше информации о качественных характеристиках блага, чем заказчик. Для снижения этой асимметрии заказчик должен получить дополнительную информацию: например, в случае доверительного блага прибегнуть к информационным услугам третьих лиц [6]. При этом, даже получив сигнал от рынка, заказчик не может быть уверен в реальном уровне качества закупаемого блага.

В этой связи на первый план выходят квалификационные требования к поставщику, соответствие которым дает основание полагать, что качество благ будет обеспечено на необходимом уровне. Данные требования могут включать требования к наличию у поставщика опыта работы, а также положительной деловой репутации, наличию производственных мощностей, технологического оборудования, трудовых, финансовых и других ресурсов, необходимых для производства блага, поставка которого является предметом контракта.

Таким образом, от особенностей закупаемых благ должен зависеть порядок определения поставщика (подрядчика, исполнителя). При этом с увеличением сложности определения качества блага должны расширяться возможности заказчика по верификации как самого блага, так и

соответствующих возможностей поставщика.

В этой ситуации существующая нормативная правовая база, обеспечивающая исполнение закона 44-ФЗ, в полной мере регулирует процесс закупки инспекционных благ. Для этого Правительством РФ утвержден Перечень товаров, работ, услуг, в случае осуществления закупок которых заказчик обязан проводить аукцион в электронной форме (электронный аукцион) [8].

В отношении же экспериментальных и доверительных благ процесс закупки четко не регламентирован. На этапе формирования российской контрактной системы в нынешнем ее виде предполагалось создать Перечень товаров, работ, услуг, которые по причине их технической и (или) технологической сложности, инновационного, высокотехнологичного или специализированного характера способны поставить, выполнить, оказать только поставщики (подрядчики, исполнители), имеющие необходимый уровень квалификации. Он обеспечил бы учет особенностей закупки рассмотренных групп благ.

Однако после своего утверждения в рамках Постановления Правительства РФ №99 от 04.02.2015 г. указанный перечень, как оказалось, содержит ничтожную номенклатуру товаров, работ и услуг. Он ограничен сферой закупок для атомной энергетики, ядерного оружейного комплекса, возведения сложных и особо опасных объектов капитального строительства, также оказания услуг общественного питания для образовательных и иных организаций социальной направленности [9].

Кроме того, новации закона 44-ФЗ в части расширения способов определения поставщика путем проведения процедур, включающих предварительную квалификацию поставщиков, также были нивелированы постановлением №99. Здесь дополнительные требования к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются путем проведения конкурсов с ограниченным участием, двухэтапных конкурсов, закрытых конкурсов с ограниченным участием, закрытых двухэтапных конкурсов или аукционов сфокусированы на выполнении отдельных видов товаров, работ, и услуг. К ним относятся:

- выполнение работ по сохранению объектов культурного наследия народов Российской Федерации, реставрации музейных предметов и музейных коллекций;

- выполнение строительных работ, включенных в код 45 Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД) ОК 034-2007, в случае если начальная (максимальная) цена контракта (цена лота) превышает 10 млн рублей;

- оказание транспортных услуг, связанных с выполнением воинских морских и речных перевозок.

Это привело к тому, что рынок госзакупок оказался практически изолирован от возможности предъявления дополнительных квалификационных требований к поставщикам в соответствии с пунктом 2

статьи 31 закона 44-ФЗ. Причиной такого положения является позиция ФАС, выступающая за либерализацию рынка госзакупок за счет минимизации требований к участникам торгов. По мнению ведомства, это должно привести к росту числа поставщиков. Чем больше количество участников размещения заказа, тем больше конкуренция; чем больше конкуренция, тем выше эффективность закупок.

С одной стороны, это принесло определенные плоды. Так, по результатам доклада [1], прослеживается некоторое увеличение среднего количества участников закупок (рис. 1).

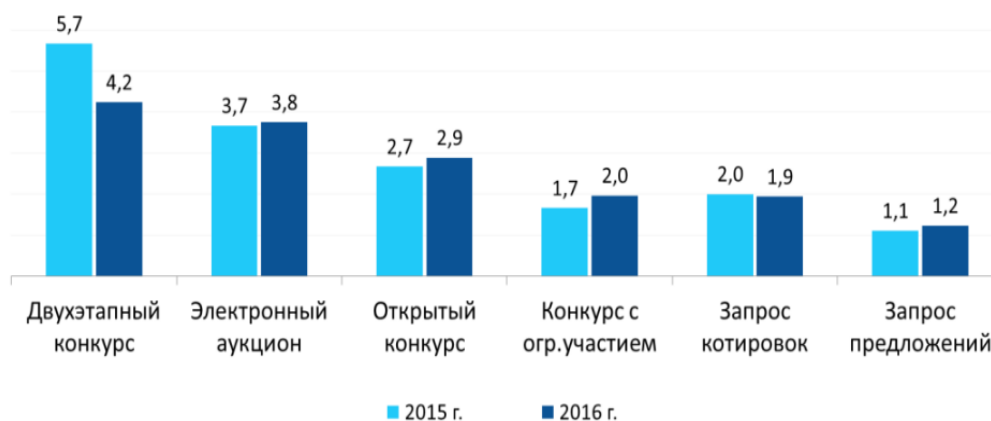


Рисунок 1 – Динамика подачи заявок в зависимости от способов осуществления закупки

С другой стороны, проявляется тенденция смещения используемых заказчиками способов определения поставщика в сторону аукциона. Это подтверждают данные, приведенные на рисунке 2.

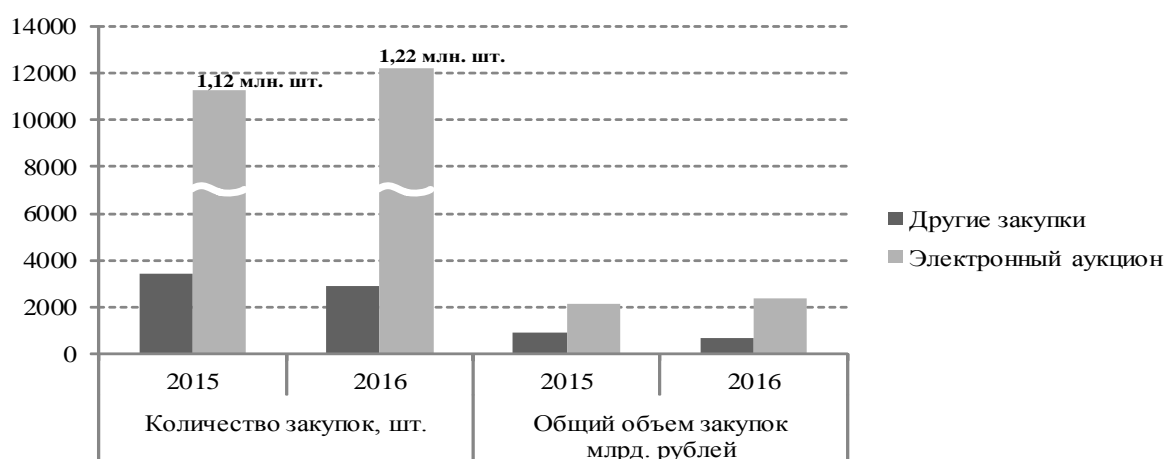


Рисунок 2 – Динамика изменения количества и общего объема закупок в 2015-2016 гг. [13]

Однако система закупок, ориентированная только на ценовые факторы и игнорирующая факторы репутации поставщиков и качественных характеристик поставляемых товаров, расширяет возможности для манипулирования результатами торгов со стороны недобросовестных

участников закупок.

При этом возникает явление неблагоприятного отбора на рынках товаров, работ, услуг. Оно было подробно исследовано в работах лауреата Нобелевской премии по экономике Джорджа Акерлофа, который совместно с Джозефом Стиглицем и Майклом Спенсом удостоились этой премии «за анализ рынков с несимметричной информацией».

Согласно его подходу, потенциальные поставщики лучше осведомлены о качестве предлагаемых ими товаров, работ, услуг, чем заказчики. Если у заказчиков отсутствует возможность достоверно оценить качество закупаемых товаров, работ, услуг, то это может привести к тому, что заказчики не будут платить приемлемую цену за более качественное благо, даже имея необходимые ресурсы. Как следствие, производителям более качественного блага будет невыгодно предлагать его на рынке вообще. По результатам только ценовой конкуренции на рынке останутся блага с относительно низкими качественными характеристиками [4]. В конечном итоге это приводит к тому, что на российском рынке госзакупок циркулируют товары с низким качеством по относительно низкой цене, а в средствах массовой информации постоянно приводятся примеры неэффективной траты бюджетных средств, начиная от закупки некачественных канцелярских товаров, ремонта подъездов и заканчивая строительством «Зенит-Арены» и космодрома «Восточный» [5].

Необходимо отметить, что такое положение не соответствует международной практике, где проверка поставщика на соответствие квалификационным требованиям закреплена в законах о госзакупках. В соответствии с типовым законом ЮНСИТРАЛ о публичных закупках, который является правовым ориентиром для национальных систем приобретения товаров, работ и услуг, закупающие организации вправе использовать квалификационные требования к поставщикам на любом этапе закупок [15]. Согласно статье 9 данного закона, поставщики или подрядчики должны обладать необходимыми профессиональными, техническими и экологическими квалификационными данными, профессиональной и технической компетентностью, финансовыми ресурсами, оборудованием и другими материальными возможностями, управленческой компетентностью, надежностью, опытом и людскими ресурсами для исполнения договора о закупках. При этом бремя подтверждения указанных показателей возлагается на поставщика.

Напротив, в российской контрактной системе, согласно статье 8 закона 44-ФЗ, комиссия по осуществлению закупок не вправе возлагать на участников закупок обязанность подтверждать соответствие указанным требованиям, но может проверять соответствие квалификационным требованиям своими силами.

Изложенное выше позволяет сделать неутешительный вывод о том, что в настоящее время российская контрактная система не позволяет осуществлять закупки товаров, работ и услуг с требуемым уровнем качества, не говоря уже об инновационной продукции. При этом сам принцип стимулирования инноваций, предусмотренный законом 44-ФЗ, не имея под собой подзаконных актов, носит лишь декларативный характер. В этой связи существует

необходимость разработки специальных требований и особенностей процедур планирования, размещения, исполнения и приемки результатов в отношении закупок инновационной продукции. Для этого в закон 44-ФЗ, а также подзаконные акты предлагается внести следующие изменения, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Основные направления корректировки закона 44-ФЗ для поддержки инноваций.

Статья действующего документа	Суть предлагаемых дополнений и корректировок
Статья 10. Принцип стимулирования инноваций	Для реализации данного принципа предлагается разработать «Положение о госзакупках инновационной продукции».
Статья 17. Планы закупок	Включение в планы закупок информации о закупках товаров, работ, услуг инновационного характера.
Статья 18. Обоснование закупок	Разработка согласованных критериев инновационности товаров, работ, услуг. Определение условий закупки существующей на рынке инновационной продукции либо заказа на разработку инновационной продукции.
Статья 19. Нормирование в сфере закупок	Корректировка правил нормирования в сфере закупок в части разработки требований к инновационной продукции. Разработка «Перечня инновационных продуктов и технологий, рекомендованных к закупке», а также «Перечня устаревших, в том числе энергорасточительных и экологически вредных продуктов и технологий, запрещенных к закупке».
Статья 24. Способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Предоставление заказчику инновационной продукции возможности использования всех способов определения поставщика и особенно тех, которые позволяют уточнять требования к закупаемой продукции непосредственно в процессе закупки – запрос предложений, двухэтапный конкурс, конкурентные переговоры.
Статья 31. Требования к участникам закупки	Предъявление дополнительных требований (согласно ч.2 ст. 31) к участникам закупок инновационной продукции. Предоставление комиссии по осуществлению закупок права требования документов, подтверждающих соответствие поставщиков указанным требованиям.
Статья 32. Оценка заявок, окончательных предложений участников закупки и критерии этой оценки	Введение предпочтений (конкурентных преимуществ) для участников закупок, предлагающих инновационную продукцию, за счет корректировки весовых коэффициентов критериев оценки.
Статья 38. Контрактная служба	Установление высоких квалификационных требований к персоналу заказчика и экспертов, привлекаемых к закупке инновационной продукции. Проведение предварительных исследований рынка на стадии планирования закупок.
Статья 39. Комиссия по осуществлению закупок	Установление высоких квалификационных требований к персоналу заказчика и экспертов, привлекаемых к размещению заказа на закупку инновационной продукции. Необходимость экспертной оценки конкурсной документации, квалификации участников конкурса, их предложений.
Статья 50. Конкурсная документация	Конкурсная документация должна содержать указание на инновационный характер закупаемой продукции, а также на возможность уточнения требований к закупаемой продукции непосредственно в процессе закупки, а также содержать перечень требований, предъявляемых к участникам закупки.
Статья 99. Контроль в сфере закупок	Учесть особенности заказов на разработку инновационной продукции – по объективным причинам (не связанным с недобросовестностью исполнителя) результат может получиться не соответствующий ожиданиям заказчика – строгость мер реагирования должна быть ниже.

Выявленные автором проблемы и предлагаемые решения по совершенствованию институциональной среды госзакупок для развития инноваций являются только вершиной айсберга. В целом данная проблема требует более глубокого изучения, причем на государственном уровне.

Список источников:

1. Доклад о результатах мониторинга применения Федерального закона от 5 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» за I-III кварталы 2016 года [Электронный ресурс] // Минэкономразвития России. – Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/structure/depfks> (дата обращения: 20.10.2016).
2. Илюхина Н.А., Лытнева Н.А., Боброва Е.А. Методические основы и принципы учета затрат на производство // SCIENCE, TECHNOLOGY AND LIFE -2014 Proceedings of the international scientific conference. Editors V.A. Pjulina, V.I. Zhukovskij, N.P. Ketova, A.M. Gazaliev, G.S. Mal'. – Karlovy Vary: Skleněný Můstek, 2015. – С. 455-463.
3. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Развитие информативности отчета о финансовых результатах для анализа прибыльности организаций в условиях перехода к МСФО // Вестник ОрелГИЭТ. - 2015. - №1 (31). - С. 64-69.
4. Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А. Стратегический анализ как метод формирования информационно-аналитического обеспечения прогнозирования элементов собственного капитала // Научные записки ОрелГИЭТ. - 2014. - №2 (10). – С. 95-100.
5. Лытнева Н.А. Методология концепции учета, анализа и аудита собственного капитала: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2006. - 584 с.
6. Лытнева Н.А. Развитие малого и среднего предпринимательства в условиях экономического кризиса: монография. - Орёл: Издательство ОрелГИЭТ, ИП Приходько, 2009. – 186 с.
7. Лытнева Н.А., Савков С.С. Деятельность органов местного самоуправления по управлению инновационным развитием муниципального образования // Материалы 2-ой международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов» / Под редакцией д.э.н. О.А. Строевой. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С. 243-245.
8. «Об утверждении перечня товаров, работ, услуг, в случае осуществления закупок которых заказчик обязан проводить аукцион в электронной форме» Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 марта 2016 №471-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – №3. – ст. 537.
9. «Об установлении дополнительных требований к участникам закупки отдельных видов товаров, работ, услуг» Постановление Правительства Российской Федерации от 04 февраля 2015 №99 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – №6. – ст. 976.
10. Общая информация о государственных закупках в Российской Федерации за 2016 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html> (дата обращения: 01.02.2017).
11. Полянин, А.В. Современные тенденции развития менеджмента в России // Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления» / Под редакцией д.э.н. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС. 2016. – С. 15-17.
12. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 №2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа http://www.consultant.ru//document/cons_doc_LAW_123444 (дата обращения: 03.04.2017).
13. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика.

Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Книга 1; под научн. ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 430 с.

14. Счетная палата предлагает ввести мораторий на изменение закона о госзакупках [Электронный ресурс] // РосФинКонсалтинг. – Режим доступа: <http://rosfinconsult.ru/schnaya-palata-predlagaet-vvesti-mor.html> (дата обращения: 21.02.2017).

15. Типовой закон о публичных закупках / Комиссия организации объединенных наций по праву международной торговли [Электронный ресурс] // Национальная ассоциация институтов закупок. – Режим доступа: <http://naiz.org/upload/iblock/325/32502df7c611f505c0cde99d021b65c5.pdf> (дата обращения: 20.03.2017).

16. Darby M.R. Free Competition and Optimal Amount of Fraud / M.R. Darby, E. Karni // Journal of Law and Economics. – 1973. – Vol. 16. – I. 1. – P. 67-88.

ОБЩАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ПЕДАГОГИКА

УДК 004:316.772.5:[377]

Комиссарова Е.А., Шарова Н.С., Сорока В.В.

ЗНАЧЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Komissarova E.A., Sharova N.S., Soroka V.V.

THE IMPORTANCE OF USE OF INFORMATION-COMMUNICATION TECHNOLOGIES FOR QUALITY IMPROVEMENT OF VOCATIONAL TRAINING

Комиссарова Елена Александровна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: komisselena@mail.ru

Komissarova Elena Aleksandrovna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: komisselena@mail.ru

Шарова Надежда Сергеевна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: Nadin-1989@mail.ru

Sharova Nadezhda Sergeevna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: Nadin-1989@mail.ru

Сорока Василий Васильевич; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: vaseksoroka@mail.ru

Soroka Vasily Vasiljevich; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: vaseksoroka@mail.ru

В связи с реформами образования, активизацией процессов информатизации как основного направления в модернизации профессионального образования, усилением роли информации как важного стратегического ресурса возникает значимость повышения компетентности преподавателей в области эффективного использования информационных технологий в преподавании.

Применение современных информационно-коммуникационных технологий предоставляет преподавателям возможности совершенствования качества образовательных услуг в системе среднего профессионального образования. Большинство преподавателей и мастеров производственного обучения в системе СПО признают перспективность и целесообразность использования возможностей, предоставляемых компьютерной техникой, сетевыми технологиями и Интернетом как эффективного средства обучения.

With education reforms, activation of informatization processes the basic direction in vocational training and enhancement of the role of information as an important strategic resource there is a necessity to increase the competence of teachers in the field of effective use of information technologies in education. The use of modern information-communication technologies gives teachers the opportunity to improve the quality of educational services in the system of secondary vocational training (SVT). The majority of teachers and masters of practical training in the system SVT consider the use of computer techniques, network technologies and the Internet to be effective, perspective and expedient educational means.

The present time tendency is development of those teacher's professional functions which are focused not only on the discipline and the ability to organize the activity, but on the teacher's readiness for efficient control educational-cognitive activity of the students under conditions of innovative changes in educational system and digitization of the societies. Therefore the

Тенденцией настоящего времени является развитие тех профессиональных функций педагога, которые ориентированы не только на знание дисциплины и способность организовать свою деятельность, но и на готовность преподавателя к эффективному управлению учебно-познавательной деятельностью обучающихся в условиях инновационных изменений в системе образования и цифровизации общества в целом. Поэтому преподаватели должны обладать ИКТ-компетентностью и им должны быть известны общие принципы функционирования и дидактические возможности программно-прикладных средств, которые они могут встраивать в учебный процесс, используя свой опыт и рекомендации коллег.

Ключевые слова: ИКТ-компетентность, информационная компетентность, информационно-коммуникационные технологии, современное образование.

teachers should be ICT-competent and they should know the general principles of functioning and didactic possibilities of program-applied means.

Keywords: ICT-competence, information competence, information-communication technologies, modern education.

В настоящее время в России действует программа развития цифровой экономики, рассчитанная на реализацию до 2030 года. В ней определены основные направления государственной политики нашей страны с целью формирования цифровой (электронной) экономики для обеспечения соблюдения национальных интересов Российской Федерации и реализации национальных приоритетов страны.

Целью информатизации нашего общества является создание гибридного интегрального интеллекта всей цивилизации, который способен к предвидению и управлению развитием человечества. Образовательная система в таком социуме должна стать системой опережающей.

Переход от устаревшей консервативной к современной опережающей образовательной системе необходимо базировать на опережающем формировании информационного пространства образования России. За последние годы Россия заметно продвинулась по многим направлениям цифрового развития. По динамике распространения широкополосного доступа и беспроводных сетей РФ находится на уровне ведущих стран. Согласно статистике Росстата, с 2010 по 2016 годы число домашних хозяйств, имеющих доступ к Интернету, выросло с 48,4% до 74,8%. При этом средняя скорость Интернета в России в 2016 году увеличилась на 29%, что сопоставимо с Францией и Италией. Тем не менее, актуальным является вопрос интеграции нашей страны в мировую информационную систему и обеспечения доступа к современным информационным супермагистральям, международным банкам и базам данных в области образования, культуры, промышленности, науки и здравоохранения.

Такое вхождение в единое мировое информационное пространство поставило перед отечественным образованием серьезные проблемы, решение которых легло в основу основополагающих документов, давших старт процессу

информатизации в системе образования на территории всей Российской Федерации.

Информатизация системы образования представляет собой процесс создания оптимальных условий для комплексного применения информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности, научных исследованиях, административном управлении организаций и учреждений системы образования. В более широком смысле информатизация образования включает также процесс изменения содержания, методов и организационных форм образовательной подготовки обучающихся с целью перехода к образованию с использованием ИКТ.

Современному профессиональному образованию необходим новый тип преподавателя – думающий творчески, обладающий современными технологиями и методами образования, владеющий психолого-педагогическими технологиями, способный к самостоятельному конструированию педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности и прогнозированию результатов своего труда. В настоящее время проблема становления и развития профессионализма педагога стала общественно-государственной проблемой, которой многие исследователи отводят приоритетное направление.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс вызвало не только появление в учебных заведениях среднего профессионального образования современной компьютерной, мультимедийной техники и сетевых технологий, но и новых форм и методов обучения, применяемых в процессе изучения как общеобразовательных, так и общепрофессиональных и профессиональных дисциплин. Современные средства информатизации обучающиеся должны использовать как средства, формирующие новый тип мышления, как естественный инструмент учебной, повседневной, а затем и профессиональной деятельности. Происходит изменение отношения преподавателя к своей профессиональной деятельности. Преподаватель остается ключевой фигурой в учебно-образовательном процессе и в то же время становится тем, кто внедряет информационно-коммуникационные технологии в образование. Таким образом происходит изменение в уровне профессиональной компетенции преподавателя, при этом основной акцент делается на умения применять ИКТ в педагогической деятельности для реализации лично-ориентированной парадигмы образования.

В соответствии с новой квалификационной моделью специалиста выпускник должен владеть навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации; уметь переводить полученные знания в современные и инновационные технологии, а также конкретные решения; быть готовым проявлять социальную и профессиональную мобильность и др. Этими требованиями определяется повышение роли самостоятельной работы обучающихся при организации образовательного процесса подготовки специалистов среднего звена. Именно на формирование этих качеств

деятельности следует направлять все виды и формы учебной и научной работы в учебном заведении. Поэтому методика обучения в учреждениях среднего профессионального образования предполагает такую организацию, которая позволит научить студентов самообразованию, оригинальному мышлению и умению принимать самостоятельные решения при консультирующей, направляющей роли преподавателя.

Развитие рыночных отношений, формирование рынка труда ставят перед профессиональной школой новые задачи по подготовке социально-активного, инициативно мыслящего и профессионально мобильного квалифицированного работника. Это ставит перед образовательными организациями задачу разработать такую систему методов обучения и воспитания, которые будут способствовать развитию конкурентной личности, легко ориентирующейся на рынке труда. В последние десятилетия эта задача успешно решается с помощью внедрения в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий. На сегодняшний момент задача педагога СПО состоит в том, чтобы выбрать такие методы обучения, которые позволили бы каждому обучающемуся проявить свою активность, своё творчество. Информационно-коммуникационные технологии придают качественно новые возможности обучению. С развитием компьютерных средств образования, изменяется и методика преподавания: появляются новые возможности, новые подходы – обучение становится более наглядным и современным. Методы применения ИКТ в обучении безграничны и с развитием компьютерных технологий их становится все больше. Основная цель использования информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе заключена в способствовании максимальному развитию способностей обучающихся, формированию общих и профессиональных компетенций.

Использование ИКТ в образовательном процессе дает возможность глазами обучающихся посмотреть на проблемы профессии и определить основные стороны профессиональной деятельности. Очевидно, что современные студенты предпочитают восприятие информации в динамике, особенно с помощью интенсивного визуального ряда, а не текста. Ориентация сегодня делается на мультимедийное образование. Использование информационно-коммуникативных технологий является необходимым условием современного образовательного процесса. ИКТ-технологии должны активно применяться для передачи информации и обеспечения взаимодействия преподавателя и студента в современных системах открытого и дистанционного образования.

Среди преимуществ использования ИКТ на уроках можно назвать следующие:

1. Повышение мотивации и интереса студентов к изучению нового материала за счет применения ярких слайдовых презентаций, содержащих фото, картины, карты, графики, диаграммы, схемы, творческие задания, тесты, кроссворды и т.д.;

2. Возможность создания «ситуации успеха» для каждого обучающегося, реализации личностно-ориентированного подхода в процессе обучения;

3. Использование различных источников информации, в том числе и Интернета, способствующих формированию аналитических умений, систематизации и критического осмысления информации;

4. Использование различных форм контроля и оценки деятельности студентов (компьютерное тестирование, интерактивные игры по истории по различным темам и др.);

5. Возможность организации проектной деятельности обучающихся;

6. Применение компьютерных технологий способствует формированию у учащихся рефлексии;

7. Как студенты, так и преподаватели имеют возможность, используя средства глобальной сети, заняться самообразованием, исследовательской деятельностью;

8. С помощью ИКТ преподаватель может создать собственный фонд демонстрационных материалов, применение которых должно быть направлено на развитие логического и образного мышления обучающихся, использование разных видов внимания;

9. Использование ИКТ дает свободу для поиска и выбора информации, используемой на уроке; количество разнообразных информационных источников практически не ограничено. Через глобальную телекоммуникационную сеть Интернет преподаватели и студенты получают мгновенный доступ к любым информационным ресурсам (таким как электронные библиотеки, базы данных, хранилища файлов, и т.д.).

Однако у любого процесса есть и обратная сторона медали, т.е. недостатки, негативные моменты использования ИКТ в учебном процессе, к которым можно отнести следующие:

1. Нехватка времени у преподавателя для создания качественного мультимедийного продукта;

2. Часто недостаточный уровень информационной компетентности педагога, недостаточная компьютерная грамотность;

3. Вероятность перехода преподавателем от развивающего обучения к наглядно-иллюстративным методам

4. Из Интернета может поступать неотфильтрованная или недостоверная информация;

5. ИКТ может оказать негативное воздействие на личность студента: обучающиеся могут утрачивать коммуникативные навыки, навыки групповой работы, формируется психологическая зависимость от виртуального мира, стимулируется акцент не на анализ, а на поиск и сбор материала, ухудшается устная и письменная речь.

Для современного преподавателя как школы, так и среднего специального образования становится необходимым обладание предметно-углубленной ИКТ-компетентностью, которая позволит осознанно и методически грамотно использовать ИКТ в преподавании своей дисциплины.

Профессиональной ИКТ-компетентностью педагога исследователи называют квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области в развитых странах средств информационно-коммуникационных технологий при решении профессиональных задач.

В профессиональную педагогическую ИКТ-компетентность входят: общепользовательская, общепедагогическая и предметно-педагогическая ИКТ-компетентности. Для достижения педагогами профессиональной ИКТ-компетентности необходимо сочетание следующих факторов:

- введение Федеральных государственных образовательных стандартов соответствующего уровня;

- наличие достаточной технологической базы (требование ФГОС): широкополосного канала Интернета, постоянного доступа к компьютеру, инструментарий информационной среды, установленный в учебном заведении;

- наличие потребности у преподавателя на действительную реализацию ФГОС, принятые локальные нормативные акты о работе коллектива образовательного учреждения в информационной среде;

- обязательное освоение педагогом базовой ИКТ-компетентности в системе повышения квалификации с аттестацией путем экспертной оценки его деятельности в информационной среде образовательного учреждения.

Преподаватель может выступать в роли онлайн-консультанта, быть всегда на связи с учеником, оказать оперативную консультационную помощь, тем самым повысить продуктивность самоподготовки учащегося. Современные педагогические технологии в сочетании с современными информационно-коммуникационными технологиями могут существенно повысить эффективность образовательного процесса, решить стоящие перед педагогом задачи воспитания всесторонне развитой, творчески свободной личности. Таким образом, использование ИКТ-технологий позволяет:

- усовершенствовать учебный процесс, сделать его увлекательным, творческим, информативным, продемонстрировать большое количество уникального информационного материала: рисунков, видео, схем, таблиц, анимации, физических моделей, основных тезисов по теме;

- добавить к рекомендуемым фронтальным лабораторным работам список виртуальных лабораторных работ, проведение которых ранее было невозможно;

- разнообразить формы обобщения и закрепления изученного материала. Помимо использования классических задач и тестов, возможно проведение различных тематических игр, таких как «Умники и умницы», «Своя игра» и др., созданных в программе Power Point; интерактивных физических кроссвордов, созданных в программе Excel и т.д.

- ускорить темп изучения темы, оставляя больше времени на её закрепление;

- расширить возможности проверки усвоенных знаний путём онлайн-тестирования, помогающего объективно оценить знания учащихся в короткие

сроки;

- с помощью сетевых ИКТ становится возможным быстрый обмен информацией на удалённом расстоянии.

В заключение хотелось бы отметить, что применение мультимедийных технологий в процессе преподавания приводит к повышению уровня наглядности на уроке, производительности урока, дает возможность организовать проектную деятельность обучающихся под руководством преподавателя. Применение ИКТ способствует повышению мотивации учебной деятельности за счет нетрадиционной формы подачи материала, элементов ролевых игр. Обучающиеся становятся активными участниками процесса обучения, а не пассивными слушателями лекций; организация материала позволяет студентам вживаться в своеобразную роль исследователя. Все это повышает уровень индивидуализации обучения, позволяет обеспечить личностно-ориентированный подход и повысить качество профессиональной подготовки выпускника.

Список источников:

1. Алексанова Т.Н., Калинина Е.А., Щекотихина Л.А. Формирование компетенций выпускника среднего специального образовательного учреждения // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №2. – С. 280-285.

2. Бороненко Т.А., Федотова В.С. Формирование ИКТ-компетентности научно-педагогических кадров в трехуровневой системе высшего образования // Образование и наука. – 2016. – №1 (130). – С. 95-108.

3. Емельянова И.Н. Формирование и оценка качества профессионального образования в контексте компетентностной модели обучения // Образование и наука. – 2015. – №1 (120). – С. 56-67.

4. Жаров В.К., Таратухина Ю.В. Особенности функционирования информационно-образовательной среды современной высшей школы // Бизнес-информатика. – 2014. – №2(28). – С. 44-50.

5. Жигачева Т. ИКТ - компетенции в профессиональной деятельности учителя // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2016. – №4. – С. 26-28.

6. Кузнецова Т.А., Репп П.В. Координация профессиональных и образовательных стандартов как механизм эффективного управления качеством образования // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – №3 (103). – С. 62-72.

7. Савина А.Г., Малявкина Л.И., Ягодкин Д.А. Информатизация как средство повышения инновационного потенциала образовательного учреждения // Экономическая среда. – 2017. – №1 (19). – С. 22-26.

8. Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.iite.unesco.org/publications/3214694/> (дата обращения: 10.09.2017).

9. Черная Е.В. Условия и психологические механизмы влияния образовательной среды на формирование икт-компетенций у студентов // The unity of science: international scientific periodical journal. – 2015. - №3. – С. 125-127.

Орлова Н.Н.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ:
РОССИЯ НА ФОНЕ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ**

Orlova N.N.

**EFFICIENCY OF NATIONAL EDUCATIONAL SYSTEMS:
RUSSIA AGAINST WORLD TENDENCIES**

Орлова Нэлли Николаевна, аспирантка; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: director@tver.ranepa.ru

Orlova Nelly Nikolaevna; Orel Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: director@tver.ranepa.ru

Уже в XX веке образование стало играть стратегически важную роль в общественном развитии. В начале третьего тысячелетия образовательный уровень населения превратился в основной фактор, определяющий темпы социально-экономического развития территорий.

Система образования представляет собой совокупность образовательно-воспитательных учреждений, функционирующих в обществе, связи между ними и общие принципы их построения и работы. В настоящее время образование рассматривается как национальный потенциал и капитал, как условие обеспечения конкурентоспособности государства и общества, индивидуума. В этой связи особую значимость приобретает определение эффективности национальной образовательной системы.

In the XX-th century education began to play a strategically important role in social development. In the beginning of the third millennium educational level of the population turned to a major factor defining the rates of social and economic development of the territories.

Education system is a set of educational-pedagogical establishments functioning in the society, relationship between them and their general principles. Education is now considered as a national potential and capital, as a condition of the state, society and individual competitiveness. Thereupon definition of national educational system efficiency is of special importance.

Ключевые слова: информация общество, образование, образовательная система, эффективность национальной образовательной системы.

Keywords: information society, education, educational system, efficiency of national educational system.

Образование всегда играло в жизни человеческого общества важную роль, поскольку процесс приобщения к культуре и знаниям поколений наблюдался на всех этапах развития человечества. Во все времена образование являлось одним из источников экономического роста, социальной стабильности и модернизации экономики. Следует отметить, что если на ранних этапах развития человечества образование сопровождало процесс выполнения трудовых и социальных обязательств, то по мере накопления все большего количества знаний они стали передаваться представителям, непосредственно не занятым в данной конкретной деятельности. В любом обществе существовала необходимость передачи знаний и умений, а также социального опыта от старших поколений к младшим, с целью трансляции которых сформировался такой социальный институт, как образование. Иными словами, наука, обучение и воспитание превратились в еще один вид человеческой деятельности. В этой связи образование следует рассматривать как социокультурный феномен, выполняющий социально-культурные функции.

Уже в XX веке образование стало играть стратегически важную роль в общественном развитии, обусловленную значительными изменениями в материальном и духовном производстве, культурных стандартах. Формирование в ведущих странах мира «экономики, основанной на знаниях» (постиндустриальной, информационной, гуманистической), привело к формированию особых требований к общему уровню развития и квалификации специалистов. Основой развития постиндустриального общества стали индивидуальные способности и таланты человека, а важнейшей частью подготовки работника умственного труда стало образование [8, 51]. На данном этапе развитие системы образования в качестве стратегической социальной программы становится приоритетом внутренней политики во многих государствах мира.

В начале третьего тысячелетия образовательный уровень населения превратился в основной фактор, определяющий темпы социально-экономического развития территорий. В современном мире образование стало одним из элементов глобальной конкуренции. Это обусловлено возрастающим воздействием образования на успешное развитие государств и их продвижение на глобальных рынках труда и новых технологий [2]. Специфика современного этапа развития обуславливает ведущую роль обучения, подчеркивая тем самым как важность доступности образования и прочего набора социальных благ (как элементов социальной справедливости) для всех слоев населения, так и ответственности граждан за собственное совершенствование. Образование и наука в постиндустриальном обществе играют ведущую роль, корпорации уступают свои позиции университетам, а бизнесмены – ученым [7, 99]. В современном мире образование имеет исключительно важное значение не только для общества, но и для каждого человека. Для его получения существует множество причин. Однако, прежде всего, образование делает нас полноценными людьми и дает возможности

развиваться как личности. Оно также позволяет достичь успеха в карьере и повысить свой уровень благосостояния.

Развитие образования и обучения в постиндустриальном обществе предполагает смену самой парадигмы обучения, в центре которой теперь оказывается личность обучающегося и обучение в течение всей жизни. Проходящий в течение 3-5 лет (а в некоторых профессиях и ранее) «полураспад компетентности» обуславливает необходимость постоянного пополнения знаний и формирования системы «непрерывного образования» (continuing education) и «образования в течение всей жизни» (lifelong learning). Следует отметить, что понятие «период полураспада компетентности» вошло в научный оборот относительно недавно. Это характеризует тот факт, что по прошествии определенного срока происходит устаревание примерно половины тех знаний, которые человек приобрел за время своего обучения [1, 112]. Образовательная парадигма постиндустриального общества, пришедшая на смену образовательной парадигме индустриального общества, означает отказ от понимания образования как получения готового знания. Образование выступает как средство самореализации личности, как средство построения личной карьеры.

Образование можно рассматривать в трех аспектах. Во-первых, образование представляет собой целостную систему знаний человека о мире; во-вторых, образование – это целенаправленный процесс обучения личности и формирования у нее определенных знаний и умений; в-третьих, образование – это система социальных институтов, обеспечивающих обучение. Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ образование в нашей стране представляет собой «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенного объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [17].

Система образования представляет собой совокупность образовательно-воспитательных учреждений, функционирующих в обществе, связи между ними и общие принципы их построения и работы. Образовательная система включает в себя такие обязательные элементы, как образовательные организации, комплекс государственных стандартов и управленческие органы. Задачей системы образования в любом обществе является обеспечение готовности подрастающего поколения к труду, адекватному восприятию общественных ценностей и внутренней жизни государства. Система образования Российской Федерации включает в себя:

- 1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различного вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования [17].

В каждом развитом государстве, где получение образования является обязательным требованием для человека, существует собственная система образования. Условия для реализации образовательного процесса каждое государство формирует для своих граждан самостоятельно. Образовательная доктрина страны устанавливает основные направления законодательства в области образования и служит основополагающим документом при формировании национальной образовательной системы. Следует отметить, что цели, которые ставит государство перед системой образования, определяются проблемами общества на данном этапе развития. В числе таких проблем могут быть преодоление социально-экономического, политического или культурного кризиса, обеспечение национальной безопасности и повышение уровня жизни [11, 290]. Как следствие, национальные системы образования существенно различаются между собой и имеют определенные особенности. Следует отметить, что национальная система образования складывается в рамках экономической, политической и административной структур, характерных для той или иной страны. Различные виды образования и формируют определенную систему.

Мировое образовательное пространство представляет собой совокупность национальных образовательных систем, значительно различающихся культурными и философскими традициями, целями и задачами, качеством предоставления образовательных услуг. Современное мировое образовательное пространство выступает сегодня как формирующийся единый организм при наличии в каждой образовательной системе глобальных тенденций и сохранении разнообразия. В начале XXI века система образования, без сомнения, стала основой формирующегося общества знания и происходящие в ней изменения оказывают существенное воздействие на все социально-экономические процессы. В настоящее время образование рассматривается как национальный потенциал и капитал, как условие обеспечения конкурентоспособности государства и общества, индивидуума. В этой связи особую значимость приобретает определение эффективности национальной образовательной системы [12, 105].

Эффективность национальных образовательных систем находит сегодня свое отражение в мировых рейтингах.

Британская международная группа Pearson, специализирующаяся в образовательной и издательской деятельности, в 2016 г. выпустила очередной «Рейтинг эффективности национальных систем образования» (Global Index of Cognitive Skills and Educational Attainment). Результаты проведенного исследования демонстрируют достижения ведущих государств в области образования. Рейтинг, составленный группой Pearson, позволяет оценить уровень эффективности национальных образовательных систем по двум основным параметрам: когнитивные навыки и уровень образования [10]. Итоговый показатель представляет собой средневзвешенную сумму названных выше показателей и определяет позицию каждого государства в мировом рейтинге.

Оценка когнитивных навыков базируется на результатах трех основных исследований качества общего образования в мире – PISA, TIMSS и PIRLS, взаимодополняющих друг друга. Международное исследование качества математического и естественнонаучного образования (The Trends in International Mathematics and Science Study, TIMSS) имеет своей целью анализ уровня естественно-математической подготовки учащихся средней школы и выявление факторов, влияющих на уровень данной подготовки. Международное исследование качества чтения и понимания текста (The Progress in International Reading Literacy Study, PIRLS) посвящено анализу уровня и качества чтения и понимания текста учащимися начальной школы в разных странах. Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся (The Programme for International Student Assessment, PISA) направлена на изучение уровня грамотности учащихся средней школы и оценку их способности применять на практике полученные навыки.

В рамках проекта компании Pearson когнитивные навыки оцениваются на основе индекса грамотности населения (данные предоставляются Институтом статистики ЮНЕСКО) и индекса совокупной доли учащихся, получающих среднее и высшее образование (данные предоставляются ОЭСР в рамках проекта «Взгляд на образование» (Education at a Glance)).

Следует отметить, что исследование Pearson осуществляется с 2012 г. в рамках глобального проекта The Learning Curve, объединяющего широкий круг международных показателей состояния сферы образования различных стран мира. В 2014 г. исследованием было охвачено 40 ведущих государств мира. В таблице 1 представлены топ-10 стран по уровню эффективности национальных систем образования в 2014 г.

Как следует из представленных данных, мировым лидером рейтинга стала Южная Корея. Следует отметить, что ведущие позиции в рейтинге принадлежат странам Азиатско-Тихоокеанского региона: Япония – 2 место, Сингапур – 3 место, Гонконг – 4 место. Финляндия стала европейским лидером рейтинга, заняв пятое место. В первой десятке лидеров Великобритания, Канада, Нидерланды, Ирландия и Польша.

Таблица 1 – Топ-10 стран по уровню эффективности национальных систем образования в 2014 г. [10]

Рейтинг	Страна	Индекс	Когнитивные навыки	Образовательная подготовка
1	Южная Корея	1,30	1,35	1,19
2	Япония	1,03	1,20	0,70
3	Сингапур	0,99	1,65	0,33
4	Гонконг	0,96	1,34	0,20
5	Финляндия	0,92	0,99	0,79
6	Великобритания	0,67	0,52	0,96
7	Канада	0,60	0,77	0,25
8	Нидерланды	0,58	0,57	0,58
9	Ирландия	0,51	0,49	0,55
10	Польша	0,50	0,33	0,85
...
13	Россия	0,40	0,50	0,19

Необходимо отметить, что в 2014 г., как и в 2012 г., лидерами рейтинга выступают страны Восточной Азии. Идеология образования в этих странах опирается на примат усердия над врожденными способностями. Скандинавские страны, традиционно демонстрировавшие сильные позиции в области эффективности образовательной деятельности, несколько утратили свои преимущества. Финляндия, лидер рассматриваемого рейтинга в 2012 г., переместилась в 2014 г. на 5 место; а Швеция опустилась с 21 на 24 позицию. Развивающиеся страны разместились в нижней половине рейтинга. В 2014 г. Бразилия (38 место), Мексика (39 место) и Индонезия (40 место) замыкали рейтинг стран по уровню эффективности национальных систем образования. Представленный рейтинг позволяет сделать вывод, что наиболее благоприятные показатели в сфере образования отмечаются, как правило, в странах с высоким уровнем дохода, а наименее благоприятные – в развивающихся экономиках.

В 2014 г. в рейтинге Global Index of Cognitive Skills and Educational Attainment Россия расположилась между Германией (12 место) и США (14), заняв 13 место. При этом по такой составляющей индекса, как когнитивные навыки страна разместились на 9 месте (индекс составил 0,50), а по образовательной подготовке – 21 место (индекс составил 0,19). Следует отметить, что в 2012 г. РФ занимала только 20 позицию (индекс равен 0,26) в рейтинге стран по уровню эффективности образовательных систем. Когнитивные навыки населения в этот период позволили занять только 19 место (индекс составил 0,29), а образовательная подготовка – 20 место (индекс составил 0,20).

Очевидно, что страна имеет дальнейшие резервы для улучшения своих позиций в рейтинге, особенно в части образовательной подготовки населения. Если уровень грамотности населения в России составляет, по данным ЮНЕСКО, 99,7% и является одним из самых высоких в мире, то по уровню расходов на образование наша страна отстает как от развитых, так и от ряда развивающихся государств (только 4,1%). Следует отметить, что уровень

национальных расходов на образование в развитых государствах находится в пределах 5-8%. Например, Швеция и Норвегия на образование расходуют 7,3% ВВП; Великобритания – 5,6%, США – 5,3%, Германия – 4,6% [9].

Эффективность системы образования определяется качеством разрешения ею противоречий между необходимым и реальным уровнем развития личности; между растущими потребностями общественного производства и социально-профессиональными потребностями граждан. Следует отметить, что современные международные и отечественные исследования в области оценки качества образования и эффективности национальных образовательных систем показывают, что большинство из них не успевает за быстро изменяющейся экономикой и не формирует у обучающихся способности к быстрой адаптации к постоянно меняющейся технологии, используемой в быту и общественном производстве. В этой связи большинству стран, в том числе и России, сегодня требуется модернизация системы образования в соответствии с качественно новыми требованиями общества и инновационным развитием экономики.

Список источников:

1. Диденко Д.В., Латов Ю.В. Эволюция образовательных систем как института индустриального и постиндустриального развития // Историко-экономические исследования. - 2013. - Т.14. - №3. – С. 101-128.
2. Зеленина Т.Ю. Кризис системы образования в современном обществе [Электронный ресурс] // Молодежный научный форум: гуманитарные науки. XIX студенческая международная научно-практическая конференция. - М.: «МЦНО», 2014. – Режим доступа. – [https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/12\(18\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/12(18).pdf).
3. Иванова В.А., Левина Т.В. ПЕДАГОГИКА: электронный учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] // Красноярский государственный аграрный университет: официальный сайт. – Режим доступа: http://www.kgau.ru/distance/mf_01/ped-asp/04_01.html.
4. Книга А.С., Глазкова Т.Н., Князева О.М. Методические подходы к оценке эффективности образовательных услуг // Ползуновский вестник. – 2011. - №2/2. – С. 352-356.
5. Ковалев Г.С. Современные исследования качества образования (международные, национальные, региональные) [Электронный ресурс] // Качество. Управление. Развитие системы образования. Научный информационный ресурс. – Режим доступа: <http://www.kursobr.ru/otkrytaya-lektsiya-kovaleva-g-s.html>.
6. Кожанова М.Б. Национальная система образования как основа осуществления регионально-этнического подхода // Ученые записки. – 2005. - №2. – С. 104-108.
7. Орлова Н.Н., Рудакова О.В. Российская высшая школа на мировом рынке образовательных услуг // Уральский научный вестник. – 2016. – Т.12. - №2. – С. 97-108.
8. Орлова Н.Н., Рудакова О.В. Российская высшая школа в мировых рейтингах // Современный научный вестник. – 2016. - №20-1 (267). – С. 49-56.
9. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование в 2014 г. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий: информационно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info>.

10. Рейтинг эффективности национальных систем образования. 2014 г. [Электронный ресурс] // PEARSON. – Режим доступа: <http://thelearningcurve.pearson.com/index/index-ranking/overall-score-highest>.
11. Рудакова О.В., Полянин А.В., Кузнецова Л.М. Россия на рынке международного образования: мировые рейтинги // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Том 10. – №6. – С. 285-293.
12. Рудакова О.В., Полянин А.В., Марченкова Л.М. Современное состояние и основные тенденции развития мирового рынка образовательных услуг // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №3 (33). – С. 102-108.
13. Рудакова О.В., Самородова Е.М. О приоритете развития сферы услуг в формировании человеческого капитала // Вестник ОрелГИЭТ. – 2007. – № 2. – С. 110-117.
14. Рысакова П.И. Национальная система образования как агент формирования глобальной идентичности // Экономика образования. – 2011. – №1. – С. 76-86.
15. Сравнительный обзор международного опыта оценки качества высшего образования [Электронный ресурс] // Учебно-научный центр государственного строительства и подготовки управленческих кадров МГУ имени М.В. Ломоносова. – Режим доступа: <http://uncmgu.ru/informational-resources/sravnitelnye-obzory/sravnitelnyu-obzor-mezhdunarodnogo-opyta-otsenki-kachestva-vysshego-obrazovaniya.php>.
16. Тагиров К.К. Современная интерпретация понятия национальной системы образования [Электронный ресурс] // Вестник Башкирского университета. – 2008. – Т.13. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-natsionalnyh-sistem-obrazovaniya>.
17. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. с изменениями 2017-2016 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>.
18. Шляйхер А. Что делает систему образования эффективной? Тест PISA [Электронный ресурс] // Web in Learning. – Режим доступа: <http://web-in-learning.blogspot.ru/2013/04/pisa.html>.

УДК 372.881.1

Неврова Т.И., Спасибина Е.С., Синицина Е.И.

**РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА**

Nevrova T.I., Spasibina E.S., Sinitsina E.I.

**CULTURAL POTENTIAL DEVELOPMENT
IN THE COURSE OF FOREIGN LANGUAGE STUDY**

Неврова Татьяна Ивановна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: t_nevrova@mail.ru

Nevrova Tatyana Ivanovna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: t_nevrova@mail.ru

Спасибина Елена Сергеевна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: alena_19192009@mail.ru

Синицына Елена Ивановна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: elenas.ru@bk.ru

Spasibina Elena Sergeevna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: alena_19192009@mail.ru

Sinitsina Elena Ivanovna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: elenas.ru@bk.ru

Статья посвящена проблеме формирования и развития культурного уровня обучающихся. Учителя иностранного языка принимают активное участие в решении этой задачи. Зная культуру зарубежных стран и являясь носителем этой культуры, они прививают её учащимся в процессе обучения иностранному языку. В статье также рассматривается этика человеческих отношений, которая является основой морального воспитания и неотъемлемым элементом культуры. Уделяется внимание вопросу культуры общения учителя с учащимися как фактору преодоления психологических барьеров при изучении иностранного языка; повышению уровня культуры как родной, так и иноязычной речи. Проанализированы особенности развития духовной и культурно-эстетической сферы обучающихся, связанной, прежде всего, с культурой народов в странах изучаемого языка. Затрагиваются вопросы формирования общей культуры учащихся на базе речевого общения на родном и иностранном языках и соблюдения принятого речевого этикета.

Ключевые слова: культурный уровень, культура зарубежных стран, страноведческие темы, общая культура человека, культуре общения.

In the article the problem of formation and development of cultural level of the students is considered. Foreign language teachers take an active part in the solution of this problem. Knowing the culture of foreign countries and being the bearer of this culture, they inculcate it in their students in the course of foreign language study. Ethics of human relations is considered in the article. It is the basis of moral education and integral element of culture. The attention is also paid to the question of communication culture between the teacher and the students. It is the factor of overcoming of psychological barriers at foreign language study, increase of both native language, and foreign language culture level. The attention is paid to the development of spiritual and cultural-aesthetic sphere connected with the culture of the countries of foreign language. Formation of general culture of the students on the basis of both native and foreign languages and speech etiquette is discussed.

Keywords: cultural level, culture of foreign countries, country study, general culture, communication culture.

В современном обществе широко обсуждается проблема формирования и развития культурного уровня людей. Большая роль в решении этой проблемы отводится учителям и преподавателям, в частности учителям иностранного языка, которые, обладая широкой эрудицией в области культуры зарубежных стран и частично выполняя функцию носителей этой культуры, прививают эту культуру учащимся в процессе обучения языку, развивая у них культуру речевого поведения и речи на иностранном языке [1]. Кроме того, преподаватели иностранного языка организуют кружки по преподаваемому предмету, в которых планируют более широкое изучение страноведческих тем о культуре отдельных зарубежных стран на базе новых современных текстов.

Этика человеческих отношений, являясь основой морального воспитания, в то же время является неотъемлемым элементом культуры. Существуют три аспекта этики как совокупности норм поведения: этика отношений в коллективе, этика отношений в обществе, этика отношений

отдельных людей. Педагог должен следовать принципу доброго отношения к человеку и проявлять его в отношении к учащимся и к членам своего коллектива. Задачей преподавателя иностранного языка является ознакомление с этикой отношений между людьми в странах изучаемого языка, а также знание религиозных идей и морали, усвоенной большинством населения этих стран [3]. Изучение иностранных языков является необходимым элементом общей культуры человека, а успех в их изучении полностью зависит от гуманитарной культуры и профессионализма педагога.

В современных условиях децентрализации образования возрастает социокультурная роль самого учебного заведения в формировании культуры обучающихся. Учебное заведение должно стимулировать рост национально-культурной самобытности людей. Национальные компоненты образования должны обязательно сочетаться с приобщением молодёжи к мировой культуре. В приобщении учащихся к мировой культуре большая роль принадлежит преподавателям иностранного языка, призванным не только обучать языку, но и сообщать сведения о культуре других народов, разъяснять значение культурных связей между народами мира, а также уделять внимание проблемам культуры общения и речи [5].

Особое внимание в решении этой проблемы уделяется вопросу культуры общения учителя с учащимися как фактору преодоления психологических барьеров при изучении иностранного языка [2]. Отмечается, что многие неудачи у обучающихся в овладении иностранным языком часто объясняются психологической неготовностью саморегулировать процесс усвоения устно-речевых видов общения, неспособностью преодолеть психологические барьеры, которые мешают нормальному овладению языком. Некоторые из них испытывают внутреннюю скованность при общении на иностранном языке с преподавателем, некоторые ощущают дискомфорт при общении с другими учащимися в присутствии преподавателя. Для преодоления этих психологических барьеров преподавателю следует уходить в учебном процессе от таких форм общения, как указания, инструктирования, требования, информирования к таким формам общения, которые поддерживают эмоционально положительный контакт общения: просьба, предложение, поощрение, воодушевляющая оценка. Кроме того, желательна такая культура общения, при которой преподаватель лишь тактично контролирует речь обучающихся, передавая им функции коммуникантов. Всё это снимает состояние внутреннего напряжения в учебном процессе. Также следует обратить внимание на отбор учебников для обучающихся, то есть учитывать их коммуникативную направленность, характер апелляции к личности ученика, ориентацию на полимотивационную природу обучения языку, поощрение к самоконтролю и т.д.

Важной задачей разных циклов занятий по изучению иностранного языка является повышение уровня культуры как родной, так и иноязычной речи. Анализ знаний обучающихся часто показывает невысокий уровень иноязычно-речевой культуры и речевого этикета [6]. Практические занятия

иностранного языка могут быть посвящены развитию культуры речи на родном и иностранном языках. Эти же вопросы можно решать на занятиях страноведческого кружка, координировать с такими мероприятиями, как круглые столы, конференции, диспуты, речевые игры, использовать различные задания для написания докладов, в которых применяются элементы зарубежной культуры, рефератов-переводов. Сюда можно включить и коллективную работу учащихся над различными проектами, а также специальные тренинги, формирующие культуру общения учителя с учениками и учащихся между собой.

В процессе обучения иностранному языку следует обратить внимание на развитие духовной и культурно-эстетической сферы обучающихся, связанной, прежде всего, с культурой народов в странах изучаемого языка. В этой сфере целесообразно выделить два компонента: культурно-исторический и лингвокультурный (лингвострановедческий) [4]. Первый компонент позволяет расширить знания, полученные в процессе обучения, с учётом современного этапа развития культуры зарубежных стран. Здесь целесообразно дать письменное задание: систематизировать различные аспекты зарубежной культуры, включая дополнительный интересный материал. Второй, лингвокультурный компонент соединяет совершенствование культурно-эстетической и иноязычно-речевой подготовки обучающихся. Эффективным средством овладения данным компонентом могут стать эмоционально окрашенные речевые игры. Такая форма работы, как дискуссия способствует развитию общей культуры обучающихся, на которой обсуждаются различные аспекты культурной жизни народов зарубежных стран. Конкурс-экскурсия «Путешествие по странам изучаемого языка» также способствует ознакомлению с культурой зарубежных стран и её изучению.

Одним из способов формирования общей культуры учащихся является посещение специальных факультативных курсов и страноведческих кружков. На занятиях учащиеся овладевают умениями речевого общения на родном и иностранном языках и соблюдения принятой речевой этикет. Особое внимание здесь уделяется ознакомлению с культурой стран изучаемого языка: с жизнью, традициями и обычаями народа, с национальной литературой и различными видами народных искусств. Помимо самостоятельного чтения страноведческих текстов на родном и иностранном языках учащиеся получают новую информацию и формируют навыки хорошего поведения в процессе ролевых игр (покупки в магазине, обед в ресторане, и т.д.). Всё это способствует повышению общекультурного уровня обучающихся [7]. Помимо изучения культуры и обычаев чужой страны необходимо знать и культуру своей страны, чтобы уметь сопоставить эти культуры на занятиях по иностранному языку.

Разъяснение национально-культурной семантики слова является одной из важнейших задач в развитии лингвострановедческой культуры обучающихся в процессе изучения иностранного языка. При этом особого подхода требуют три группы лексических единиц: 1) безэквивалентная

лексика; 2) неполноэквивалентная лексика; 3) слова и словосочетания, выражающие невербальные способы передачи информации, принятые в стране изучаемого языка. Эта лексика нуждается в особых комментариях преподавателя при чтении оригинальных текстов. Желательно, чтобы преподаватель тщательно отбирал текстовый материал, который развивал бы лингвострановедческую культуру обучающихся и содержал бы указанные группы лексических единиц.

Таким образом, страноведческий подход является одним из главных аспектов в изучении иностранного языка. Знакомство с культурой стран изучаемого языка целенаправленно осуществляется в систематизированном разделе страноведения на занятиях по разговорной практике, аналитическому чтению, переводу и другим методам изучения языка. При этом ставится задача сообщить обучающимся мировоззренческие сведения, сформировать эстетические вкусы, нормы речевого и неречевого поведения, показать, что язык является элементом национальной культуры, способствовать воспитанию учащихся. На практических занятиях по языку особую важность приобретает национально-культурная семантика языка. Топонимика, фразеология, афористика рассматриваются как источники страноведческой информации. Здесь можно предложить обучающимся творческие задания по страноведению, цель которых – обогатить учащихся страноведческой и лингвострановедческой информацией о культуре страны изучаемого языка. Так они приучаются отбирать современные страноведческие сведения, чтобы потом включать их в доклады, рефераты, устные темы [8]. У них формируются умения составлять тексты, содержащие национально-культурные компоненты; умения разрабатывать фрагменты докладов, направленные на расширение страноведческой культуры.

Список источников:

1. Программы общеобразовательных учреждений по английскому языку. – М.: Просвещение, 2015. – 31 с.
2. Зимняя И.А. Психология обучения иностранным языкам в школе. – М.: Просвещение, 2011. – 222 с.
3. Коммуникативная методика. Ежедневный помощник учителя иностранного языка / Под ред. Пассова Е.И. – Воронеж: НОУ «Интерлингва», 2012. - № 1. - 60 с.
4. Красильникова В.С., Чайникова Т.Н. Лингвострановедческий подход в определении содержания обучения английскому языку. (Использование приема коллажирования) // Иностранные языки в школе. - 2013. - №1. - С. 11-17.
5. Кузовлев В.П. Коммуникативная компетенция будущего учителя как основа его профессиональной культуры // В кн.: Эстетическая среда и развитие культуры личности. - М., 2009. – С. 143-148.
6. Кушнир А.М. Обучение иностранным языкам. - М.: Наука, 2017. - 123 с.
7. Мешалкина К.Н. Эффективность обучения и развитие аналитических способностей учащихся // Педагогика. – 1994. - №3. - С. 19-25.
8. Никитенко З.Н., Осиянова О.М. К проблеме выделения культурного компонента в содержании обучения английскому языку в начальной школе. // Иностранные языки в школе. – 2013. - №3. - С. 5-10.

Тормозов И.В., Алексанова Т.Н., Линькова Е.Г.

**ПОНЯТИЕ И СУЖДЕНИЕ В АСПЕКТАХ ИССЛЕДОВАНИЯ
РУССКОГО ЯЗЫКА**

Tormozov I.V., Aleksanova T.N., Linkova E.G.

**CONCEPT AND JUDGEMENT IN THE ASPECTS
OF RUSSIAN LANGUAGE RESEARCH**

Тормозов Игорь Васильевич; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: prot-tor@liveinternet.ru

Tormozov Igor Vasiljevich; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: prot-tor@liveinternet.ru

Алексанова Татьяна Николаевна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: aleksanova.tanya@list.ru

Aleksanova Tatyana Nikolaevna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: aleksanova.tanya@list.ru

Линькова Елена Григорьевна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12;
e-mail: lena.Lenkow.60@mail.ru

Linkova Elena Grigorjevna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation;
e-mail: lena.Lenkow.60@mail.ru

Выяснение и понимание языковых механизмов может и должно быть необходимой предпосылкой познания человека и его мышления. Язык же, в свою очередь, понимают по-разному и изучают различные научные дисциплины. В лингвистике язык понимается как система знаков. При этом знак характеризуется как материальный объект, который служит в процессе общения и мышления людей представлением какого-то другого объекта. В статье рассматриваются три основных аспекта исследования языка: синтаксический, семантический и прагматический. Описаны цели и способы анализа аспектов русского языка. Определены три вида знаков-символов, применяемых для характеристики семантических категорий, а также дан подробный анализ логическим терминам языка.

Understanding of language mechanisms can and should be the necessary precondition of human knowledge and thinking. Language, in turn, is understood differently and it is studied by different scientific disciplines. In linguistics language is understood as a system of signs. Thus the sign is characterized as a material object which serves as a representation of any other object in the process of communication and thinking of people. The article describes three basic aspects of language research: syntactic, semantic and pragmatical. The purposes and ways of analysis of aspects of Russian are described. Three kinds of signs-symbols used to characterize semantic categories are defined and logic terms of the language is analyzed in details.

Ключевые слова: понятие, суждение, семантическая категория, знаки-символы.

Keywords: concept, judgement, semantic category, signs-symbols.

По словам Г. Лейбница: «никто не должен бояться, что наблюдение над знаками уведёт нас от вещей: напротив, оно приводит нас к сущности вещей».

Но как возможно говорить о мышлении и законах его функционирования, если не говорить о языке? Выяснение и понимание языковых механизмов может и должно быть необходимой предпосылкой познания человека и его мышления. Язык же, в свою очередь, понимают по-разному и изучают различные научные дисциплины. В лингвистике язык понимается как система знаков. При этом знак характеризуется как материальный объект, который служит в процессе общения и мышления людей представлением какого-то другого объекта. Человеческая цивилизация невозможна без знаков и знаковых систем, человеческий разум неотделим от функционирования знаков, а интеллект следует отождествлять именно с функционированием знаков [1].

Различают три основных аспекта исследования языка: синтаксический, семантический и прагматический. Синтаксический аспект занимается изучением отношений знаков к другим знакам, правил образования одних знаков из других, правил преобразования знаков. Он исследует связь между знаками языка, устанавливает правила построения предложений из отдельных слов. В свою очередь он является общей грамматикой. Семантический аспект рассматривает отражение знаков к неязыковым объектам, а именно к тому, что эти знаки обозначают. Семантика изучает отношения между значениями простых знаков и сложных знаков, которые созданы из простых, отношения между значениями слов и значениями предложений. Прагматический аспект анализирует коммуникативную функцию языка (эмоционально-психологические, экономические отношения носителя языка к самому языку), отношения обозначаемого, знака и ситуации обозначения, в которые могут входить указание на употребляющего знак, место, время и другие характеристики контекста. Если говорить о человеческом языке, то особое внимание следует уделить анализу эгоцентрических слов (я, здесь, уже, ещё, теперь). Этими словами мы разворачиваем объективный факт в свою сторону. Как правило, выделяют три вида знаков: знаки-индексы, знаки-образцы и знаки-символы. Знаки-индексы связаны с обозначаемым некоей причинной зависимостью. Такими знаками могут быть отпечатки следов древних животных на камнях, вмятины на автомобиле, воронки от взрывов. В языке к подобного рода знакам относятся междометия, служащие знаками определённых переживаний [1]. Например, стон – индекс травмы, ранения, болезни; весёлый смех – символ радости, счастья. Знаки-индексы также могут указывать на объект (указание пальцем, рукой, окриком). Знаки-образцы – это различного рода схемы, чертежи, план местности, картины – всё, что в какой-то степени является изображением обозначаемого, имеет естественное сходство с обозначаемым объектом. Наиболее сложным семиотическим конструктором является знак-символ. Знаки – символы отличаются тем, что связь символа с обозначением складывается либо стихийно, либо конвенционально, т.е. по соглашению, принимаемому некоторым сообществом. Они функционируют как знаки на основании социальной конвенции. Символические знаки способны образовывать суждение, оценочное отношение, передавать информацию.

Двумя основными характеристиками знака служат предметное значение и смысл. Под предметным значением знака имеют в виду то, что обозначает

длинный знак: им могут быть предметы и ощущения, свойства и отношения, явления и процессы. Смыслом знака оказывается выраженная в его структуре или связанная с ним конвенционально определённая характеристика обозначаемого. Если предметным значением выступает референт знака, то смыслом – способ, каким этот знак указывает на свой референт. Смысл знака предстаёт посредствующим звеном между знаком и обозначением. Предание смысла знакам и знаковым сочетаниям является логической процедурой, называемой определением. Говоря о смысле, подразумевают не только прямой, но и косвенный смысл, что часто встречается в обыденном языковом употреблении [1]. Выражения «чёрное золото», «второй хлеб», «благородные металлы» могут указывать, соответственно, на нефть, картофель и группу металлов: золото, серебро, платину. Понимая смысл буквально не всегда можно понять, о чём идёт речь, или можно совершить нелепые поступки. Такие ситуации часто обыгрываются в фантастических произведениях о роботах, понимающих сказанное буквально.

Любое выражение языка относят к какой-либо семантической категории. Семантические категории делят на две группы: дескриптивные и логические. К дескриптивным относятся:

1) предметно-функциональные выражения, или предметные функторы. Эти выражения обозначают предметные функции. Примерами могут служить: \cos , \sin , $+$, масса. Применяя функциональное выражение «масса» к единичному имени «Луна», получаем единичное имя «масса Луны», которое обозначает предмет.

2) Предикатные выражения – слова и словосочетания, выражающие свойства предметов или отношение между ними.

3) Называющие выражения, или термины, к которым относят единичные (Земля; Орёл; столица России) и общие имена (буква, обучающийся, латиноамериканское государство).

Основными логическими терминами являются:

1) логические связки – слова и словосочетания: «и», «или», «если...то», «не», «неверно», «если и только если»;

2) логические операторы, или кванторные выражения: «все», «всякий (каждый)», «некоторые», «имеется»;

3) описательные выражения: «следовательно», «тот, который».

Некоторые из этих терминов русского языка обозначают отношения действительности. «Если то» выражает связь двух ситуаций, когда при наличии первой всегда имеет место вторая, а «и» – сосуществование двух положений дел и ситуаций.

Можно сформулировать три основных принципа употребления единичных имён: принцип однозначности, принцип предметности и принцип взаимозаменяемости.

Согласно принципу однозначности, каждое выражение, употребляемое в качестве имени, может быть именем только одного объекта. В естественном языке данный принцип часто не соблюдается, поэтому в языке науки, стремящейся к строгости, избегают многозначности, в особенности при построении искусственных языков [1].

Принцип предметности требует, чтобы языковые выражения говорили об объектах, на которые они указывают. Однако бывают нарушения данного принципа, и, чтобы избежать их, необходимо различать употребление имён в функции использования и в функции упоминания, если оно говорит нечто о самом себе. В предложении «Слово стул состоит из четырёх букв» слово «стул» является именем самого этого слова. Имя употребляется в функции упоминания. Такое употребление называют также автономным, и во избежание двусмысленности имя должно быть взято в кавычки.

Принцип взаимозаменяемости означает, что имена, имеющие одно и то же предметное значение, могут быть взаимосвязаны в стандартных контекстах. Контексты, в которых замена одного имени другим, имеющим то же самое предметное значение, не приводит к изменению истинности контекста, называются экстенциональными контекстами. Контексты, в которых такая замена не сохраняет истинность, называются интенциональными [1].

В связи с несоответствием между тем, что должно быть и фактическим положением дел, возникают затруднения, которые называются антиномиями отношения именованного. Они привлекают внимание к наличию двух видов контекстов: экстенциональных и интенциональных – и показывают, что для интенциональных контекстов принцип взаимозаменяемости оказывается неприемлемым [1].

Большое внимание уделяется также понятию, которое определяется как одна из основных форм мышления. Переход от чувственной ступени познания к познанию на уровне абстрактного мышления характеризуют как переход от отражения мира в форме ощущений, восприятий и представлений к отражению мира в понятиях и формулируемых на их основе суждениях, умозаключениях и, в конечном счёте, научных теориях [1].

Таким образом, всякое понятие отражает сущность предмета, и этой сущностью, фиксируемой в каком-либо одном понятии, предметы отличаются от всех других, сущность которых фиксируется в ином понятии.

Список источников:

1. Курбатов В.И. Логика: учебное пособие для студентов вузов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. - 320 с.
2. Логический анализ языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://life-prog.ru/1_21306_tema--logicheskij-analiz-yazika.html (дата обращения: 27.05.2017).
3. Лагута О.Н. Логика и лингвистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://philology.ru/linguistics1/laguta-00.htm> (дата обращения: 27.05.2017).
4. Шиманский А.П. Логика и лингвистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://portalus.ru/modules/linguistics/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1106122824&archive=&start_from=&ucat=& (дата обращения: 28.05.2017).
5. Ивлев Ю.В. Логика: учебник – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. - 304 с.
6. Национальная философская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://terme.ru/> (дата обращения: 28.05.2017).
7. Язык логики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://otherreferats.allbest.ru/> (дата обращения 28.05.2017)
8. Логика в системе культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://freepapers.ru/>.

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

1. Редакция журнала «Научные записки ОрелГИЭТ» 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 ОрелГУЭТ.

2. Редакция журналов ОрелГУЭТ 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 образования и науки 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, осуществлявшего 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 ОрелГИЭТ» (http://orelgiet.ru/public/Nauchnye_zapiski_Orel_GIET), 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 РИО ОрелГУЭТ http://orelgiet.ru/public/Usloviya_publicatsii.

**МАТЕРИАЛЫ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯМ,
НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ!**

TABLE OF CONTENTS

ACCOUNTANCY, ANALYSIS AND STATISTICS

Lytneva N.A., Kurako O.A., Parushina N.V. Pressing issues of calculations organization of remuneration of the workers of the enterprise	5
Drozhhina J.S., Kyshtymova E.A. The role of rating assessment in the complex analysis of financial and economic activity of the organization	15

MANAGEMENT AND MARKETING

Mosina E.I. Labour organization in the control system at the industrial enterprise	21
Frolikova O.A. Informal communications in municipal educational system	28
Demin D.V. The role of the state support in the development of small business in the economy of regions and municipal management	34
Alekseeva A.A., Kyshtymova E.A. The analysis of factors of quality improvement of profit at administrative decision making	39

ECONOMY, ORGANIZATION AND MANAGEMENT

Lytneva N.A., Polyinin A.V., Bogomolova M.B. The analysis of financial and economic activity in the industrial enterprise management	44
Banin S.N., Grachev R.N. Conceptual approaches to the efficiency estimation of fixed assets in the property management system of industrial enterprise	52
Vokhmintsev V.V. About the problem of balance between innovations and risk-management at the industrial organizations	59
Shipunov A.S. Actual problems of the state purchases of innovative production	69

GENERAL AND PRACTICAL PEDAGOGICS

Komissarova E.A., Sharova N.S., Soroka V.V. The importance of use of information-communication technologies for quality improvement of vocational training	79
Orlova N.N. Efficiency of national educational systems: Russia against world tendencies	86
Nevrova T.I., Spasibina E.S., Sinitsina E.I. Cultural potential development in the course of foreign language study	93
Tormozov I.V., Aleksanova T.N., Linkova E.G. Concept and judgement in the aspects of russian language research	98

AUTHORS GUIDELINES	102
---------------------------	-----